

Rapports sociaux de sexe, capacitisme et conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti.

Manuella Jean

Thèse soumise à l'Université d'Ottawa dans le cadre des exigences du programme

Maîtrise ès arts en sociologie

École d'études sociologiques et anthropologiques

Faculté des sciences sociales

Université d'Ottawa

Décembre 2021

© Manuella Jean, Ottawa, Canada, 2021

TABLE DES MATIÈRES

Dédicace	V
Remerciements	VI
Résumé :	VII
Liste des acronymes	IX
INTRODUCTION GÉNÉRALE ET PROBLÉMATISATION	- 1 -
a. Prévalence du handicap et femmes en situation de handicap en Haïti : considération sur l'accès à l'emploi et l'éducation	- 4 -
b. Femmes en situation de handicap, accès à l'emploi et contextes économiques : une vue globale	- 7 -
c. Marché du travail et personnes handicapées : considérations sur des pays à revenu élevé	- 8 -
i. Les représentations sociales concernant les personnes en situation de handicap sur le marché du travail	- 10 -
ii. La perception des personnes en situation de handicap vis-à-vis du marché du travail	- 11 -
iii. L'expérience du travail des personnes en situation de handicap sur le marché du travail	- 13 -
iv. Les mesures législatives	- 13 -
v. Les conditions spécifiques des femmes handicapées sur le marché du travail dans les pays à revenu élevé	- 15 -
d. Marché du travail et personnes handicapées : considérations sur les pays en développement	- 17 -
i. Les représentations sociales du handicap dans les pays en développement	- 19 -
ii. Contributions économiques des personnes en situation de handicap sur le marché du travail dans les pays en développement	- 20 -
iii. Condition spécifique des femmes en situation de handicap dans les pays à revenu faible et intermédiaire : accent sur leur accès à l'emploi et l'éducation	- 21 -
CHAPITRE 1 — CADRE THÉORIQUE : EMPLOI, RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE, CAPACITISME, INTERSECTIONNALITÉ	- 27 -
1.1. Emploi et travail : une clarification conceptuelle pour mieux appréhender l'emploi féminin dans la dynamique du féminisme matérialiste	- 27 -
1.2. Rapports sociaux de sexe	- 29 -
1.3. Le capacitisme comme système de domination : compréhension de la situation de handicap	- 30 -
1.4. L'accessibilité ou la fin des limitations	- 35 -

1.5. L'intersectionnalité : un outil méthodologique et praxis critique.....	- 37 -
CHAPITRE 2 — CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	- 41 -
2.1 Terrain de recherche.....	- 41 -
2.2 Population choisie.....	- 42 -
2.2.1 Échantillon.....	- 43 -
2.3 Techniques de collecte des données.....	- 44 -
2.4 Recrutement des participantes.....	- 44 -
2.5 Procédures d'analyse des données.....	- 45 -
2.6 Considérations éthiques.....	- 45 -
2.7 Expérience du terrain — qu'est-ce qui ne marche pas :.....	- 46 -
2.8 Portraits sommaires des participantes.....	- 47 -
a. Les organisations des femmes handicapées (OFH)	- 47 -
b. Le BSEIPH	- 48 -
Tableau 1 : Tableau récapitulatif des entretiens (Militantes et structure étatique)	- 48 -
c. Profil sociodémographique des participantes	- 49 -
Tableau 2 : Portraits sommaires des participantes (des femmes en situation de handicap)	- 49 -
CHAPITRE 3 — OBSERVATIONS ET REVENDICATION DES ORGANISATIONS DES FEMMES HANDICAPÉES ET ACTIONS DE L'ÉTAT	- 50 -
3. 1. Accès à l'emploi des femmes handicapées : observations des organisations des femmes handicapées.....	- 50 -
3.1.1. La marginalisation des femmes handicapées sur le marché du travail.	- 50 -
3.1.2. De l'inaccessibilité à l'auto-adaptation.....	- 51 -
3.1.3. Importance de l'emploi pour les femmes handicapées du point de vue des militantes.....	- 53 -
3.1.4. Emploi et représentations sociales en Haïti : les influences sur l'état d'esprit des femmes handicapées	- 54 -
3.2. Éducation et emploi.....	- 54 -
3.2.1. La mise à l'écart des femmes handicapées dans le système éducatif haïtien et les conséquences sur leur développement sur le marché du travail	- 56 -
3.4. Les activités économiques informelles des femmes handicapées en Haïti.....	- 58 -
3.3. La problématique de la mendicité dans la vie des femmes handicapées en Haïti.	- 61 -
3.4. Les principales revendications et propositions concernant l'accès à l'emploi.	- 63 -
3.5. Les engagements de l'État haïtien et l'accès à l'emploi.....	- 67 -
CHAPITRE 4 —L'EXPÉRIENCE DES FEMMES HANDICAPÉES EN EMPLOI EN HAÏTI : DE L'ACCÈS À L'ÉDUCATION À L'ACCÈS L'EMPLOI.....	- 73 -
4.1. Handicap et limitation : acceptation et intégration.....	- 73 -

4.2. Expériences de scolarisation : entre inclusion et adaptation	- 76 -
4.2.1. Primaire, secondaire, université: de l'école spécialisée à des écoles non spécialisées, le portrait d'un parcours peu accommodant	- 76 -
4.2.1.1. Détermination	- 81 -
4.2.2. Soutien familial et financier	- 82 -
4.2.3. Éducation et accessibilité.....	- 83 -
4.3. Emploi : Disponibilité, moyens et obstacles	- 83 -
4.3.1 Importance de l'emploi pour les femmes handicapées	- 84 -
4.4. Éducation, accessibilité, insécurité, pénurie d'emploi ou absence de politique d'emploi : des enjeux majeurs dans la recherche d'emploi des femmes handicapées en Haïti.....	- 85 -
4.5. Femmes handicapées, emploi : diversité d'expériences.....	- 86 -
4.5.1. Les expériences des femmes en emploi	- 86 -
4.5.2. Les expériences des femmes sans emploi.....	- 89 -
4.6. Imbrication de différents enjeux.....	- 91 -
4.6.1. Représentations sociales	- 92 -
4.6.2. Insécurité	- 92 -
4.6.3. Découragement.....	- 93 -
4.6.4. Participation sociale des femmes handicapées.....	- 93 -
CHAPITRE 5 — DISCUSSIONS ET CONCLUSIONS	- 94 -
BIBLIOGRAPHIE	- 103 -
ANNEXES - GUIDES D'ENTRETIEN	- 109 -
Annexe I — Représentant-e du bureau de l'intégration des personnes handicapées (BSEIPH)	- 109 -
Annexe II — Militantes clés associations de femmes handicapées : AFAS, UFMORH, AFHS, MIEFH, FASHAA	- 111 -
Annexe III — Les femmes en situation de handicap qui ont un emploi au moment de la recherche ;.....	- 113 -
Annexe IV — Femmes handicapées qui n'ont jamais eu d'emploi ou qui n'ont pas encore eu d'emploi	- 114 -

Dédicace

À toutes ces femmes qui s'efforcent de trouver une place dans une société qui ne cesse de leur ériger des barrières.

Remerciements

Mes plus sincères remerciements à professeure Dominique Masson, ma superviseure de thèse. Sa grande disponibilité, ses précieux commentaires, ses suggestions, son encouragement et sa flexibilité m'ont vraiment aidée à réaliser ce travail de recherche. Je remercie professeure Mireille McLaughlin et professeur Stephen Baranyi pour leurs précieux conseils. Je tiens aussi à remercier ma famille et mes ami-e-s qui m'ont appuyée dans ce projet. Sans leurs soutiens, sans leurs mots d'encouragement, tout ce parcours aurait été plus difficile. Enfin, un remerciement spécial à tous ceux et celles qui ont cru à ce projet et l'ont soutenu dans la mesure de leur possible. À ce propos, je fais un clin d'œil à Jacquerby Oxilus, Ruth Stacy Emmanuel, Katia Jean Louis, Donasson Dieudonné, Walner Osna, Régine Séide, Fanise Jasmin, Magalie Civil, Fabienne Anty. Un Merci particulier à Ivan Mateo Oxilus qui m'a montré une autre dimension de la force, du courage et de la réussite qui jusque-là m'était inconnue.

Aussi, un remerciement spécial aux participant-es particulièrement les organisations de femmes handicapées en Haïti qui ont contribué grandement à ce projet.

Résumé :

Cette thèse étudie les rapports sociaux de sexe, le capacitisme et les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti. Elle se donne pour objectif d'analyser et de documenter les conditions d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti. Elle tente de répondre aux questions suivantes : Quelles sont les expériences des femmes en situation de handicap en Haïti au regard de l'emploi ? Comment l'accès à l'emploi est-il influencé par des facteurs tels : l'éducation, les représentations sociales du handicap, l'accessibilité, la sécurité, l'état d'esprit des femmes handicapées et leur participation sociale ? Quelles sont les revendications des associations des femmes handicapées en Haïti, et quels sont des mécanismes mis en place par l'État pour faciliter l'inclusion ou l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti ? Elle est réalisée à partir d'une enquête qualitative dont le terrain de recherche est constitué de 12 entretiens semi-dirigés avec : des femmes en situation de handicap, des militantes d'organisations de femmes handicapées et un représentant de l'État. Elle combine l'approche intersectionnelle et le féminisme matérialiste pour comprendre les obstacles que rencontrent les femmes en situation de handicap à Haïti en ce qui a trait à l'emploi.

Mots clés : Haïti, femmes, handicap, capacitisme, emploi, rapports sociaux de sexe, intersectionnalité

Abstract:

This dissertation studies gender relations, ableism and the conditions of access to employment for women with disabilities in Haiti. It aims to analyze and document the conditions of access to employment for women with disabilities in this country. It attempts to answer the following questions: What are the experiences of women with disabilities in Haiti regarding employment? How is access to employment influenced by factors such as: education, the social representations of disability, accessibility, safety, the state of mind of women with disabilities and their social participation? What are the demands of associations of women with disabilities in Haiti regarding employment, and what mechanisms have been put in place by the State to facilitate the inclusion or access to employment of women with disabilities in Haiti? The study is based on a qualitative research study that consists of 12 semi-directed interviews with women with disabilities, activists from organizations of women with disabilities and a representative of the State. It combines an intersectional approach with materialist feminism to understand the barriers that women with disabilities face in Haiti when it comes to employment.

Keywords: Keywords: Haiti, women, disability, ableism, employment, gender, intersectionality

Liste des acronymes

AFAS (Association Filles et Femmes au Soleil)
AFHS (Association des Femmes handicapées du Sud)
ASLH (Association des Sourds de Lévéque Haïti)
BSEIPH (Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes Handicapées)
CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)
CRDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées)
FASHAA (Femmes en action de la Société d'aide aux aveugles)
MCFDF (ministère de la Condition féminine)
MIEFH (Mouvement pour l'intégration et l'émancipation des femmes handicapées)
ODD (Objectifs de développement durable)
OFH (Organisations de femmes handicapées)
OMRH (Office de management des ressources humaines)
OMS (Organisation mondiale de la santé)
ONA (Office national d'assurance-vieillesse)
OPC (Office de la protection du citoyen et de la citoyenne)
PIDESC (Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels)
PSUGO (Programme scolaire universel gratuit et obligatoire)
SEIPH (Secrétaire d'État à l'intégration des personnes handicapées)
UFMORH (Union des femmes à mobilité réduite d'Haïti)
(MENFP) (ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle)

INTRODUCTION GÉNÉRALE ET PROBLÉMATISATION

Dans les sociétés actuelles, l'emploi est un fait social transversal. Il est considéré comme très important, car il est un facteur d'amélioration de la condition de vie des individus surtout dans les pays dits à « faible niveau de développement ». Il peut faire augmenter la productivité au sein des sociétés en mettant en relation des groupes sociaux différents ; il peut également créer un sentiment d'appartenance dans le sens qu'il est un facteur de cohésion sociale (Banque mondiale, 2013). Il se révèle pertinent d'examiner son croisement avec d'autres rapports sociaux, tels les rapports sociaux de sexe et le handicap (le capacitisme).

Notre travail porte sur l'emploi, les rapports sociaux de sexe et le handicap. Dans notre entourage, nous avons identifié un discours qui sous-entend l'accès facile et rapide des femmes à l'emploi. Ils sont nombreux à répéter qu'il est plus facile pour une femme d'être embauchée dans n'importe quel domaine. Parallèlement, nous observons que certaines femmes se plaignent de leur situation sur le marché de l'emploi, d'autres parlent de leur difficulté à y accéder. Certaines se plaignent des emplois qu'elles se sont efforcées d'acquérir. C'est le cas des femmes de l'administration publique haïtienne qui parlent de la dévalorisation de leur travail par leurs collègues masculins, et qui se sentent jugées en fonction de leur sexe et non en fonction de leurs compétences. Elles se sentent incomprises et certaines fois rejetées ; et pour celles qui ont un poste de grande responsabilité, leur autorité est souvent mise en question (Jean, 2017). De plus, le rapport de l'Enquête sur l'Emploi et l'Économie informelle (E.E.E.I), publié en 2010, montre que les activités économiques des hommes dans les différents secteurs d'activités du pays valent 1,35 fois plus que celles des femmes, et que la progression du taux d'activités des femmes est moins rapide que celle des hommes. Notre intérêt est d'analyser cette contradiction entre faits et perception, c'est-à-dire, le paradoxe entre la perception sociale et la réalité de l'emploi féminin en Haïti. Nous voulons étudier cette réalité pour comprendre concrètement la situation des femmes dans l'emploi au-delà de la perception. Cependant, nous ne saurions étudier le phénomène de l'emploi féminin dans sa généralité.

Animée par ce même intérêt, nous avons en 2017 mené une recherche en considérant la situation des femmes dans l'administration publique haïtienne. Cette recherche a révélé que la situation des femmes dans les institutions publiques est marquée par des stéréotypes et des construits sociaux qui sont fonction de la représentation sociale des femmes dans la société et

que l'autorité des femmes dans les différents organismes de cette administration n'est ni acceptée ni tolérée (Jean, 2017). Nous pensons que le problème reste entier et que chaque catégorie de femmes vit une situation particulière en relation à l'emploi en Haïti. Nous pourrions choisir n'importe quelle catégorie pour continuer à appréhender ce problème, cependant nous choisissons la catégorie des femmes en situation de handicap pour des raisons spécifiques liées à nos constats et d'autres critiques que nous exposerons un peu plus loin.

Premièrement, les femmes handicapées ne sont pas prises en compte dans la Politique d'Égalité Homme-Femmes publiée par le ministère de la Condition féminine en 2015 (MCFDF, 2015). Alors que cette Politique est conçue pour rectifier les « inégalités » entre les sexes, recenser les grandes lignes d'actions concrètes de l'État et dégager des objectifs prioritaires pour les vingt (20) prochaines années -2014-2034 (p. 3 dudit document). En plus, elles sont carrément absentes (exclues) des stratégies d'intervention du ministère de la Condition féminine et des droits de la femme (MCFDF) et de celles des organisations de femmes qui luttent pour les droits des femmes. Le rapport alternatif présenté par l'Association Filles et Femmes au Soleil (AFAS) et l'Union des Femmes à Mobilité Réduite d'Haïti (UFMORH), publié en janvier 2016, en parle en ces termes : « La plupart des centres mis en place soit par les organisations féministes ou par le Ministère à la Condition Féminine n'ont ni le personnel formé ni l'approche inclusive dans leurs démarches » (UFMORH et AFAS, 2016 : 2).

Par ailleurs, le violent tremblement de terre du 12 janvier 2010 a augmenté le pourcentage de personnes handicapées au sein de la population haïtienne (Baranyi et Louis, 2016). Un rapport présenté en mars 2016 par l'Association Filles et Femmes au Soleil (AFAS), l'Union des Femmes à Mobilité Réduite d'Haïti (UFMORH), l'Association des Sourds de Lévéque Haïti (ASLH), et la Coalition du Réseau Associatif National pour l'Intégration des Personnes handicapées du Sud (RANIPH-Sud) montre que la situation était compliquée pour tout le monde, mais en particulier pour les personnes en situation de handicap qui ont dû faire face à d'énormes contraintes sociales. Une des contraintes majeures était l'isolement, car les informations n'étaient pas à leur portée. Elles n'ont eu aucun renseignement sur les abris provisoires, les lieux de distribution d'eau et des kits alimentaires, et autres.

Il est donc constaté une exclusion réelle de ces femmes dans les différents secteurs de la société voire dans des organismes censés les encadrer. Le rapport de janvier 2016, signé par

l'Association Filles et Femmes au Soleil (AFAS) et l'Union des Femmes à Mobilité Réduite d'Haïti (UFMORH) reconnaît que des efforts ont été effectués par l'État pour faire respecter les droits des femmes en situation de handicap. Cependant, des décisions urgentes restent toujours et encore à prendre. Selon ce rapport, le fait que les femmes handicapées sont contraintes de vivre dans l'ombre à cause d'un environnement non inclusif, la double discrimination des femmes, le manque d'accessibilité, et le déficit des communications en ce qui a trait aux services publics sont des cas sur lesquels il faut être attentif. L'inégalité est visiblement constatée et cela nous amène à avancer que si le chômage en Haïti est un défi auquel les femmes en général se confrontent, les femmes en situation de handicap le vivent de manière particulière en ce sens qu'elles font face à un double défi : leur situation de handicap et leur condition féminine.

Nous avons dit que l'exclusion est visible dans les différentes sphères d'activité de la société, mais dans le cadre de ce travail nous sommes particulièrement intéressée à leur relation à l'emploi. Il est important de savoir quelle est leur réalité sur le marché du travail et ce qui explique leur situation, en considérant particulièrement leurs conditions d'accès à l'emploi.

Il est aussi important de voir comment les femmes en situation de handicap intègrent la contradiction existant sur la réalité du travail des femmes dans la société, sachant que c'est une contradiction résultant d'un appareillage discriminatoire lié à la représentation sociale de la femme dans la société. Cela dit, nous voulons comprendre la situation concrète de cette catégorie de femmes dans l'emploi en Haïti. Cela nécessite une analyse de leur intégration à l'emploi et les dispositifs mis en place pour leur prise en charge. Cela nécessite également un regard particulier sur leur condition d'accès à l'éducation qui est intrinsèquement liée à leur condition d'accès à l'emploi. En ce sens, nous formulons la question de recherche : *Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti et comment les analyser ?*

Pour étayer cette question, nous présentons une revue de la littérature pertinente en considérant les points suivants : prévalence du handicap et femmes en situation de handicap en Haïti; femmes en situation de handicap et contextes économiques; marché du travail et personnes handicapées : considérations sur des pays développés; marché du travail et personnes handicapées : considérations sur les pays en développement.

**a. Prévalence du handicap et femmes en situation de handicap en Haïti :
considération sur l'accès à l'emploi et l'éducation**

D'un côté, Handicap international¹ (2013) estime la prévalence du handicap en Haïti à 4,1 % dans la population de 5 ans et plus. Cette prévalence serait plus importante chez les femmes (4,8 %) que chez les hommes (3,1 %). « Les femmes déclarent plus souvent rencontrer des difficultés que les hommes, quel que soit le niveau de sévérité [...] » (p. 35). D'un autre côté, l'Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services (EMMUS-IV) Haïti 2016-2017 mentionne que la prévalence du handicap est globalement de 4 % chez la population âgée de 5 ans ou plus. Par ailleurs, Louis et Baranyi (2016) soulignent que le pourcentage des personnes handicapées a augmenté après le tremblement de terre de 2010². Selon eux, plus de 10% de la population haïtienne seraient des personnes handicapées. Les écarts identifiés entre ces données nous laissent comprendre qu'elles sont questionnables. D'ailleurs, le Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes handicapées (BSEIPH) en Haïti indiquait en 2013 que l'estimation de la population des personnes handicapées en Haïti est spéculative, car, dit-il, il n'y a jamais eu d'enquêtes sérieuses pour recenser cette population. Il faut donc être prudent en manipulant ces données³ qui reflètent à la fois ce qui est reconnu ou considéré comme handicap en Haïti, comment l'État haïtien définit le handicap et l'invisibilisation de ces personnes au sens propre du terme engendrée par les impacts de la discrimination et des stéréotypes contre les personnes handicapées. Toujours en gardant à l'esprit cet avertissement, regardons où sont les femmes en situation de handicap dans l'éducation et dans l'emploi, deux domaines qui sont étroitement liés.

Selon Handicap international, en Haïti, la majorité des personnes en situation de handicap ne fréquente pas l'école. La moitié des enfants en situation de handicap sont hors du système scolaire : c'est le cas de 51,4 % d'entre eux contre seulement 5,6 % des enfants sans limitations fonctionnelles. De plus, 24,7 % des personnes en situation de handicap n'ont jamais fréquenté un établissement scolaire, 20 % de celles qui ont fréquenté l'école ont abandonné au premier cycle, et seulement 31,3 % ont atteint le secondaire. Le refus des proches, les inégalités et l'inaccessibilité, c'est-à-dire l'absence d'écoles aux alentours du lieu

¹ HI est une organisation internationale qui travaille en Haïti depuis 2008.

² Il s'agit d'un terrible tremblement de terre qui a ravagé la capitale d'Haïti, Port-au-Prince, le 12 janvier 2010. Ce tremblement de terre a fait beaucoup de morts et de blessés. Selon Louis et Baranyi (2016), ce séisme semble avoir ajouté environ 200 000 personnes handicapées aux 800 000 qui l'étaient déjà avant. Vu son ampleur, cette catastrophe a également ouvert la voie à une sensibilisation aux questions du handicap.

³ <http://www.seiph.gouv.ht/estimation-speculative-sur-la-population-des-personnes-handicapees-en-haiti/>

de résidence, l'incapacité économique des parents et les conditions physiques inappropriées des bâtiments sont des éléments explicatifs de l'accès limité des personnes handicapées à l'éducation en Haïti (Handicap international, 2013).

Le pourcentage de personnes handicapées diminue avec l'élévation du niveau de scolarité chez les hommes ainsi que chez les femmes (L'EMMUS-VI). Mais le pourcentage de femmes sans aucun niveau d'instruction est légèrement plus élevé, soit 13 % contre 12 % pour les hommes. Pourtant, Haïti a ratifié la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH). L'article 24 de cette convention stipule que les États doivent veiller à ce que « les personnes handicapées » puissent, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire ». Ceci est en accord avec l'article 32.1 de la Constitution haïtienne de 1987, qui veut que l'éducation soit une charge de l'État et que l'école soit gratuite et à la portée de tous. Mais les données révèlent que l'accès à l'éducation pour les personnes en situation de handicap et les femmes en situation de handicap, en particulier, laisse à désirer. Qu'en est-il de leur accès à l'emploi ?

Toujours selon Handicap international (2013), 7,1 % des personnes handicapées se déclarent salariées et 61,6 % se déclarent sans emploi. Pourtant, la CRDPH exige que les États reconnaissent aux personnes handicapées le droit au travail et la possibilité de gagner leur vie en toute liberté. Également, l'article 32.8 de la Constitution haïtienne de 1987 veut assurer aux personnes en situation de handicap des moyens pouvant garantir leur autonomie, leur éducation et leur indépendance. On peut donc constater une violation de la Constitution, puisque deux tiers des personnes en situation de handicap (selon les données disponibles) n'ont accès ni à l'éducation ni à l'emploi.

D'après les données de l'EMMUS-VI, on comprend de façon générale que les disparités entre hommes et femmes dans la société haïtienne sont énormes, que ce soit en matière d'éducation, de l'accès à l'information ou dans l'emploi. Plus de 83 % des hommes et 78 % des femmes sont alphabétisés ; 9 % des hommes et 13 % des femmes n'ont aucun niveau d'instruction. Quant à l'accès à l'information, 15 % des hommes et 28 % des femmes de 15 à 49 ans ne sont exposés à aucun média. En ce qui a trait au chômage, 26 % d'hommes et 44 % des femmes n'ont pas travaillé au cours des douze derniers mois (en fonction de la période de l'enquête, soit 2016-2017). La grande majorité des femmes travaillent dans les ventes au détail. Les données ne sont pas aussi détaillées pour les femmes en situation de

handicap⁴, ce qui peut déjà témoigner d'un manque d'attention à leur égard. Toutefois, cette enquête mentionne que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être en situation de handicap. On constate, avec ces deux enquêtes, une contradiction entre ce que vivent les femmes handicapées et ce qui est prescrit par la Constitution. Parlant de ce qui est défini et mandaté, regardons maintenant les lois haïtiennes, comment elles prennent en considération les questions relatives au handicap, comment se situent les femmes handicapées dans ces lois et quels sont leurs niveaux d'application.

La loi sur l'intégration des personnes handicapées a été publiée en mai 2012. Son objectif est de promouvoir l'intégration des personnes handicapées, ainsi que de garantir des soins de santé, un logement, un environnement physique et des moyens de transport appropriés, de l'éducation à tous les niveaux, du travail, de la justice, de l'information, des loisirs et du sport (article 10, section 2). Elle garantit également en son article 16 l'accès à l'éducation des personnes en situation de handicap et interdit l'exclusion d'une personne handicapée du système éducatif. Le chapitre 5 de cette loi a des dispositions contre la discrimination au travail, et un quota d'emploi d'au moins 2 % de personnes handicapées en fonction du nombre des employés de l'institution ou de l'entreprise a été défini. Cette loi entend favoriser l'accès, pour les personnes en situation de handicap, à la justice, leur intégration dans la fonction publique, l'accès à l'information, la jouissance des droits civils et politiques, l'accès aux sports et aux loisirs.

Le rapport alternatif de 2016 sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées signale que cette loi en elle-même est porteuse de discriminations envers les femmes (AFAS et UFMORH, 2016). Nous laissons cette assertion en suspend pour l'instant, car elle fera l'objet d'analyse un peu plus loin. Il faut aussi remarquer l'absence d'une considération spécifique pour les femmes en situation de handicap dans la Loi de 2012 sur l'intégration des personnes handicapées, et particulièrement dans la question du quota des employés par entreprise.

Dans les prochaines sections, nous proposons d'établir une discussion sur la condition des femmes en situation de handicap en faisant le parallèle entre des pays en développement et pays développés afin de recenser différentes analyses existantes sur femmes

⁴ C'est-à-dire que les données ne sont pas ventilées de manière à présenter la proportion de femmes en situation de handicap qui travaillent ou qui ne travaillent pas, la proportion de femme en situation de handicap alphabétisées ou pas, éduquées ou pas.

en situation de handicap et l'emploi, ainsi que différentes perceptions ou appréhension du (des) marché(s) du travail. Après avoir présenté une vue globale de l'accès des femmes en situation de handicap à l'emploi en fonction de contextes économiques différents, nous présenterons dans un premier temps des considérations sur le marché du travail et les personnes handicapées dans les pays développés en mettant l'accent sur les thèmes principaux trouvés dans la littérature, soit les représentations sociales des personnes en situation de handicap, les perceptions et les expériences de travail des personnes en situation de handicap. Dans un deuxième temps, nous présenterons les mesures législatives à leur égard et les conditions spécifiques des femmes handicapées sur le marché du travail dans les pays développés. Dans un troisième temps, nous nous intéresserons à la littérature sur le marché du travail et les personnes handicapées dans les pays en développement, en particulier les femmes en situation de handicap ; les représentations sociales du handicap dans les pays en développement ; les contributions économiques des personnes en situation de sur le marché du travail dans les pays en développement et les conditions spécifiques des femmes en situation de handicap dans les pays à faible et à moyen revenu.

b. Femmes en situation de handicap, accès à l'emploi et contextes économiques : une vue globale

Le Rapport mondial sur le handicap publié en 2011 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) nous permet d'amorcer la discussion en offrant une vue globale sur la situation des femmes handicapées à travers le monde. L'un des objectifs de ce rapport est de dresser un tableau complet de l'ampleur du handicap et d'analyser les réponses apportées en se basant sur des données scientifiques disponibles. On peut lire dans ce rapport que « les femmes handicapées [...], doivent faire face à des discriminations sexuelles en plus des discriminations liées à leur handicap » (OMS, 2011 : 7). La prévalence du handicap chez les femmes est plus élevée que chez les hommes dans tous les pays. De plus, « les données émanant de plusieurs pays révèlent que les taux d'emploi des personnes handicapées sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la population » (idem : 265).

Ce rapport souligne aussi que les personnes handicapées qui ne travaillent pas, recherchent rarement un emploi à cause d'un complexe d'infériorité créé par la discrimination systémique. Cela entraîne qu'elles ne sont pas comptabilisées dans la population active. En conséquence, le taux de chômage ne rend pas pleinement compte de leur situation sur le marché du travail. Selon le rapport, « 51 pays montrent un taux d'emploi de 52,8 % pour les

hommes handicapés et de 19,6 % pour les femmes handicapées, contre 64,9 % pour les hommes non handicapés et 29,9 % pour les femmes non handicapées » (Idem : 267). Il confirme aussi que « dans 27 pays à la fin des années 2000, les personnes handicapées en âge de travailler étaient significativement pénalisées et se trouvaient dans une situation moins favorable sur le marché du travail que les personnes non handicapées » (idem).

Le rapport permet également de tenir compte du fait que les salariés handicapés gagnent moins que leurs homologues non handicapés. Les femmes handicapées gagnent deux fois moins. Sur le marché du travail, elles sont pénalisées de manière exponentielle lorsqu'elles n'ont accès ni à l'éducation, ni à la formation professionnelle, ni à l'information, ni aux ressources financières (idem, 168). Leurs aptitudes professionnelles sont souvent remises en question. C'est pourquoi elles connaissent de longues périodes de chômage pour certaines, et d'autres ne travaillent jamais durant leur vie. Celles qui travaillent « sont exclues des opportunités de promotion dans leur carrière » (idem). Toutes ces contraintes font que certaines femmes handicapées n'ont pas de grandes ambitions en ce qui a trait à leur carrière professionnelle. Elles assistent à leur isolement social, sans accès aux réseaux sociaux pouvant leur offrir des perspectives.

Tout ceci témoigne d'une grande exclusion des femmes handicapées sur le marché du travail. Comment cette exclusion est-elle expliquée dans les pays à revenu élevé ? La réalité est-elle différente dans les pays en développement ? Qu'est-ce qui rend la réalité des femmes en situation de handicap particulière ? Tels sont les éléments qui seront présentés dans les précédentes lignes à partir de travaux réalisés sur le sujet.

c. Marché du travail et personnes handicapées : considérations sur des pays à revenu élevé

Parlant des pays à revenu élevé, nous considérons l'ensemble des pays marqués par la croissance économique et la modernisation des différents secteurs d'activité, et dont les populations dans leur majorité peuvent satisfaire au moins leurs besoins fondamentaux. Les pays émergents présentent aussi ces caractéristiques. C'est une catégorie intermédiaire. Ils connaissent une croissance économique rapide, un bon niveau de développement et d'autres éléments qui leur valent leur place dans la catégorie de pays à revenu moyen⁵. Notre intention n'est pas de présenter ces pays ni leurs caractéristiques, mais plutôt de les mentionner pour

⁵ <https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/nouvelle-classification-des-pays-en-fonction-de-leur-revenu-2020-2021>

pouvoir mieux appréhender la situation économique des personnes handicapées dans les pays en développement par rapport à ces deux autres catégories de pays, en identifiant des écarts.

« Traditionnellement le marché du travail est présenté comme le lieu d'une confrontation entre une offre et une demande de travail indépendant qui permet de déterminer un taux de salaire et un niveau d'emploi d'équilibre » (Gambier et Vernières, 1991:2). En plus du salaire comme élément fondamental, il est caractérisé par un ensemble d'autres variables, telles : la stabilité, les possibilités de carrière, les conditions de travail, le contrôle exercé collectivement et individuellement (idem.). L'offre du travail est, pour ainsi dire, un souhait individuel prenant compte la quantité de travail salarié qu'une personne désire offrir au cours d'une période donnée tout en interagissant avec les souhaits d'autres acteurs (Cahuc et Zylberberg, 2003).

En revanche, pour les personnes en situation de handicap, le milieu de travail est situé entre hostilité et indifférence (Lirette et al, 2015) ; il inspire la frayeur, il peut être un espace de production de handicap (Merzouk, 2008), autrement dit, un lieu d'inégalité et un espace propice à la discrimination (idem.).

Dans un pays à revenu élevé, comme le Canada par exemple, la prise en compte des personnes en situation de handicap sur le marché du travail comporte deux enjeux particuliers : celui de la législation sur l'équité et celui de combattre la pénurie de la main-d'œuvre en lien avec le vieillissement de la population, le manque de travailleurs qualifiés, et autres. La nécessité de l'intégration des personnes en situation de handicap peut être comprise en tant que besoin tant pour ces sociétés qui doivent combler un manque de main-d'œuvre et pour les personnes en situation de handicap pour lesquelles le travail est un élément important dans leur intégration sociale et leur réalisation de soi. La prise en compte de cette nécessité dans ces pays se traduit par des progrès en termes de législation et des efforts d'inclusion. Merzouk l'explique bien en prenant le cas de l'accessibilité physique. Il écrit : « la question de l'accessibilité physique du milieu de travail pour les personnes ayant un handicap dépasse donc la nécessité de responsabiliser les employeurs : elle implique une transformation sociétale majeure qui engage les autorités dans un processus de conception universelle des lieux publics et de l'aménagement du territoire en général » (2008 : 152). Il souligne également que « la nécessité même de légiférer en la matière révèle l'existence d'un réel malaise dans le rapport travail et handicap » (idem : 157). À en croire Merzouk, le milieu de

travail pour les personnes en situation de handicap est un espace de reproduction de handicap⁶ avant tout, parce qu'il est un espace de reproduction d'inégalités et de discriminations. Cela dit, le handicap est une expérience multiple de discrimination. Il touche différentes situations de la vie de la personne : la famille, l'école et le travail. Pour Merzouk, le marché du travail est à la fois violent et déstabilisant à l'égard des personnes en situation de handicap dans le sens qu'il engendre les confrontations aux stéréotypes, des expériences répétitives de discrimination, des auto-remises en question affectant leur estime de soi et faisant naître en elles un sentiment de rejet.

Si des progrès appréciables ont été observés dans les pays à revenu élevé sur le plan législatif, en particulier pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, il reste que le milieu de travail tel qu'il se présente pour les personnes en situation de handicap charrie une double expérience d'exclusion : celle liée à l'obtention d'un emploi (l'embauche) et celle liée au maintien en l'emploi. Il est donc important de comprendre les éléments fondamentaux qui alimentent cette double exclusion. Ainsi, essayons dans la prochaine section de tracer brièvement le parcours professionnel des personnes en situation de handicap, d'analyser le comportement de certains employeurs par rapport à la dynamique de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de présenter la réalité socioéconomique de ces personnes, ainsi que les mesures législatives et les conditions spécifiques des femmes handicapées sur le marché du travail.

i. Les représentations sociales concernant les personnes en situation de handicap sur le marché du travail

En dépit de la réussite académique de certaines d'entre elles, le parcours professionnel des personnes en situation de handicap se présente comme un parcours discriminant. Merzouk (2008) note plusieurs facettes de ces discriminations : attitude très éprouvante des employeurs et parfois même des enseignants à l'égard des personnes en situation de handicap ; assimilation immédiate de la candidature de ces personnes à un manque de productivité, à un manque d'assiduité, et à l'insécurité. Les représentations sociales répandues dans l'imaginaire collectif de la société alimentent les stéréotypes chez les employeurs et œuvrent contre l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Ces stéréotypes réduisent la personne à son handicap et le handicap à la déficience, à la perte de quelque chose et à l'incapacité (Louvet et Rohmer, 2016).

⁶ Le processus de production sociale du handicap est un modèle conceptuel développé Patrick Fougeyrollas expliquant les causes et les conséquences du handicap en responsabilisant l'organisation des sociétés et non la personne (Fougeyrollas 1995, 2007).

Des employeurs au Canada se disent être mal préparés à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en dépit de la Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale (Lirette et al. 2015). Si les employeurs ont une responsabilité dans l'embauche, la sous-représentation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, selon Lirette et al., est attribuable aux « dynamiques des rapports symboliques entre les agents sociaux impliqués » (idem : 133). Sur ce point la responsabilité de l'État est à considérer. Dans quelle mesure les États assument-ils leurs responsabilités pour favoriser non seulement l'embauche des personnes handicapées, mais aussi leur garantir de meilleures conditions de travail?

En France, Louvet et Rohmer (2016), posent la question de savoir « dans quelle mesure la situation particulièrement difficile des travailleurs en situation de handicap relève d'une réalité socioéconomique [...] ou de la volonté d'exclure des individus sur la base d'une simple appartenance catégorielle » (2016 : 170). Ces auteurs soulignent que le fait de mentionner un handicap dans une demande d'emploi « à profil égal, et pour un poste sans lien avec la déficience » signifie qu'« un demandeur ou une demandeuse d'emploi a deux à trois fois moins de chances d'accéder à un entretien d'embauche » (idem : 70). Dans ces circonstances, les personnes en situation de handicap sont construites et présentées comme plus « sociables » que « compétentes ». Louvet et Rohmer parlent d'effet de compensation de la perception réductionniste. Il s'agit de la dévalorisation sur deux dimensions fondamentales d'un groupe ou d'un individu et la survalorisation de l'autre dimension. Dans ce cas précis, les personnes en situation de handicap se voient réduites à la seule dimension de sociabilité en même temps qu'elles se font dévaloriser sur leurs compétences, leurs connaissances, leurs aptitudes et autres. Ce processus est plus marqué quand le groupe en question est protégé par des normes antidiscriminatoires, comme c'est le cas des personnes en situation de handicap (idem : 175). Pour ces auteures c'est un élément non négligeable dans l'insertion en emploi des personnes en situation de handicap. D'une part, cela témoigne du manque d'équité dans l'évaluation des candidats à l'embauche. D'autre part, cela dévoile que « les difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ne sont pas le fruit de barrières physiques liées à une déficience, mais plutôt de barrières sociales liées aux attentes, aux croyances, aux perceptions et aux représentations » (idem : 63).

ii. La perception des personnes en situation de handicap vis-à-vis du marché du travail

Les personnes en situation de handicap développent une perception du milieu de travail qui influence leur désir d'avoir un emploi et leur motivation à le maintenir (Lirette 2015). Cette perception s'appuie sur leur vécu (leurs expériences) et ce qu'elles entendent (idem.). Lirette et al. confirment que les personnes en situation de handicap au Canada perçoivent le marché du travail « comme un lieu où s'effectue un travail en particulier » (idem : 138). Dans ce cas le travail ou « l'emploi » consiste en une activité agréable et adéquate qui convient à la personne, une façon de partager sa passion et sa motivation. Cependant, elles reconnaissent que « le marché du travail est soumis à des normes spécifiques de productivité, d'efficacité, de rendement et d'organisation » (idem : 139) en déséquilibre avec leurs « capacités⁷ » et leurs aptitudes. Compte tenu de la perception qu'ont les personnes en situation de handicap du marché du travail, travailler à leur propre compte n'en fait pas partie. Car pour elles, « l'essence même d'un travail consiste à être rémunéré et à respecter certaines contraintes liées à son organisation : productivité, efficacité, rythme de travail et horaires » (idem : 140).

Le marché du travail n'est pas sans ouvertures pour les personnes en situation de handicap, cependant il y a beaucoup plus d'obstacles : des emplois précaires, des salaires non convenables et ne pouvant répondre à leur besoin, des efforts énormes ou démesurés à fournir pour obtenir un emploi et s'y maintenir. Le marché du travail inspire la frayeur à ces personnes et provoque une auto-remise en question et une sous-estime de soi (Lirette et al. 2015, Merzouk, 2008). Dans ce cas, le travail, les dynamiques sociales du marché de travail, les rapports sociaux sur le marché du travail sont anticipés par les personnes en situation de handicap comme un fardeau (Lirette et al., 2015).

Également, les personnes en situation de handicap croient que les employeurs « recherchent un employé capable de travailler, peu importe les conditions d'emploi telles que le revenu, la charge de travail, la pression au travail et les exigences des horaires de travail » (Lirette, 2015 : 143). Elles croient qu'elles pourraient être bien cette personne sans les représentations réductionnistes du handicap de l'employeur à leur égard. Conscientes de cette perception, elles renoncent à être cet employé idéal. L'association du handicap au manque de compétence construit non seulement la perception des personnes handicapées vis-à-vis d'elles-mêmes, elle nuit aussi à leur performance (Lirette et al. 2015, Merzouk, 2018).

⁷ Une façon de dire que les personnes (femmes) en situation de handicap ont des capacités qui peuvent être manifestées différemment de la façon dont « être capable » est défini par le système dominant (le capacitisme). Comme Baril (2017) le souligne, les exigences normatives du capacitisme engendrent la dépendance.

iii. L'expérience du travail des personnes en situation de handicap sur le marché du travail

L'expérience de travail des personnes en situation de handicap est marquée de tensions dans un environnement non adapté. Elle est également marquée par l'auto-adaptation ou l'auto-intégration. Lirette et al. (2015) parlent de l'individualisation des conditions d'inclusion sur le marché travail. Les individus identifient eux-mêmes leurs besoins et ont recours à des aides externes pour y répondre. Cela se traduit par le fait que « la personne qui a un handicap et qui a choisi d'entrer sur le marché du travail pour subvenir à ses propres besoins doit souvent s'imposer d'importants compromis et prendre des décisions difficiles » (idem : 153). Dès le moment de l'embauche, jusqu'aux accomplissements de leurs tâches, elles doivent prévoir leurs propres moyens d'adaptation, sachant que les technologies spécialisées nécessaires pour cette adaptation ne sont pas toujours disponibles (idem : 151). « Les personnes qui ont un handicap s'inscrivent en opposition aux normes de fonctionnement du marché du travail » (idem : 146). Elles se sentent exclues par le manque de flexibilité, et les discriminations perçues. Cependant, des conditions de travail qualifiées et acceptables appuyées par des mesures législatives seraient capables de promouvoir leur intégration professionnelle tout en leur permettant de se réaliser pleinement (Lirette et al., 2015).

iv. Les mesures législatives

En ce qui a trait au cadre légal, la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies constitue une base. D'ailleurs, elle invite tous les États à créer des possibilités dans les milieux de travail pour les personnes en situation de handicap et à adapter les conditions de travail pour qu'elles soient inclusives (Lirette et al., 2015). Dans les pays industrialisés, malgré les énormes avancées, il existe encore des interrogations sur la totale intégration et inclusion des femmes en situation de handicap. Au Canada par exemple, « leur participation sur le marché du travail a très peu changé ». De fait, « Leur taux d'emploi se situe à 49 % [...]. Or, un grand nombre parmi elles veulent travailler et leur handicap ne les empêcherait pas de contribuer au marché de l'emploi » (Lirette et al., 2015 : 132). La dynamique des rapports sociaux bloque leur participation. D'après une analyse de Lestrade (2015), les pays développés sont presque tous confrontés à ce problème. Certains contextes se ressemblent, d'autres comportent des nuances importantes à considérer, car le problème ne se pose pas de la même façon partout. Toutefois, dans ces pays, différentes tentatives de réponses existent.

L'Allemagne s'est inspirée de la Convention relative aux droits des personnes handicapées pour mettre en place en 2002 un système de protection sociale favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap en emploi. C'est également le cas de la France qui a « introduit une obligation pour les entreprises d'employer un quota défini de personnes handicapées » (Brigitte Lestrade, 2015 : 109). De plus, en France, la loi permet d'obtenir une reconnaissance administrative du handicap (Richard et Barth, 2015), contrairement aux États-Unis où « le système est plus complexe et insiste sur la non-exhaustivité des critères invoqués dans le cadre légal, ainsi que sur un fonctionnement relevant d'une logique de cas par cas » (Richard et Barth, 2015 : 26). Richard et Barth soulignent la flexibilité de cette logique, cependant elles notent la difficulté « d'établir des frontières claires entre ce qui relève ou non du handicap » (idem : 26), car les États-Unis optent pour une logique non interventionniste axée sur le « principe d'accessibilité généralisée » (idem : 26). Quant au Royaume-Uni et le Danemark, ils ont misé sur l'élimination des obstacles à l'emploi. Dans le cas de l'Allemagne et de la France, les obligations s'accompagnent souvent de mesures d'incitation et de compensation. On retient avec Lestrade que les pays développés se sont dotés de législations visant, dans la mesure du possible, à établir l'égalité d'accès à l'emploi pour la population des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, il existe souvent une contradiction entre ce qui est défini en termes de loi et la réalité en tant que telle (Richard et Barth, 2015).

La ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et les politiques adoptées par certains pays n'ont pas réussi à faire augmenter, de la manière dont on l'attendait, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap même dans les pays occidentaux : en France, par exemple, ce taux était de 3 % en 2016 alors que le quota fixé est à 6 % (Rohmer et Louvet, 2016 :170). Le processus d'intégration de cette catégorie est traversé par la tension de la qualification et de la compétence dans une logique soi-disant méritocratique. Louvet et Rohmer (2016), en étudiant le cas particulier de la grande distribution en France⁸, ont montré que les emplois précaires dans ce secteur sont systématiquement réservés aux femmes et aux personnes en situation de handicap. Elles notent que les inégalités traversent les relations professionnelles de niveau horizontal, c'est-à-dire entre des employées ou des professionnelles de mêmes niveaux, mais également celles de niveau vertical, c'est-à-dire du point de vue hiérarchique.

⁸ Jean-Claude Daumas (2006 :57) définit la grande distribution en France comme l'irruption dans le paysage des villes françaises des grandes surfaces de distribution s'est accompagnée, depuis un demi-siècle (1957-2005), de bouleversements des méthodes de vente et des modes de consommation.

Les conceptions du handicap ainsi que les mesures législatives ne sont pas identiques partout. Par exemple, en France le handicap est conçu comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (Richard et Barth, 2015 : 25) tandis qu'aux États-Unis le handicap est une « altération physique ou mentale qui limite de manière conséquente la participation aux activités majeures de la vie quotidienne, si cette altération est déclarée, ou bien si la personne est considérée comme ayant une telle altération » (idem : 25).

La perception du handicap influe sur la façon dont les populations et les catégories sont définies de même que sur les dispositions juridiques et leurs applications (Brigitte Lestrade, 2015). La façon de définir le handicap dans un contexte donné peut influencer les dispositifs juridiques, autant qu'elle peut permettre de délimiter la population pouvant se prévaloir de la protection légale (idem.). C'est en ce sens que Richard et Barth (2015) considèrent que « la garantie d'application des lois constitue une rupture avec les politiques légales traditionnelles » (idem : 35), car elles sont spécifiques et les enjeux varient d'un endroit à un autre. Aux États-Unis, les enjeux juridiques sont fortement associés aux politiques de « l'emploi, « en considérant la conduite des procès et les discriminations touchant l'ensemble des dispositifs de gestion de carrière » (idem : 35). En France, au contraire, c'est la réaction des employeurs dans les processus d'embauche qui est mise en cause.

Ces considérations prennent en compte la condition des personnes en situation de handicap de manière générale alors qu'une attention particulière mérite d'être portée sur les femmes en situation de handicap qui se situent au moins à l'intersection de deux catégories opprimées : femmes et personnes en situation de handicap, ceci dans deux systèmes d'oppression : le sexisme et le capacitisme.

v. Les conditions spécifiques des femmes handicapées sur le marché du travail dans les pays à revenu élevé

Les discriminations envers les personnes handicapées restent démesurées malgré le principe de non-discrimination s'inscrivant en priorité dans la Déclaration universelle des droits de la personne et celle relative aux droits des personnes handicapées. Ces discriminations sont ancrées dans des inégalités qui sont complexes et diverses (Rohmer et Louvet, 2006.). Les femmes handicapées y sont plus exposées.

Pour illustrer la situation des femmes en situation de handicap dans les pays développés, considérons deux cas en particulier : celui du Canada et celui de la France. Au Canada par exemple, en 2012 la prévalence de l'incapacité chez les femmes était supérieure à celle observée chez les hommes (Statistique Canada, 2017). Elles sont deux fois moins susceptibles (15,7 %) que les autres femmes (30,7 %) de détenir un diplôme postsecondaire. Leurs expériences scolaires diffèrent le plus souvent de celles des hommes. Elles sont moins susceptibles que les hommes du même âge de déclarer avoir fréquenté une école spéciale ou suivi des cours spéciaux dans une école ordinaire (11,8 % contre 39,1 %, respectivement) et de déclarer avoir encouru des coûts supplémentaires pour poursuivre leurs études (14,9 % contre 38,8 %, respectivement). Elles sont moins susceptibles d'être sur le marché du travail (46,3 % contre 76,6 % des femmes valides ou 77,7 % des hommes dont l'incapacité était légère ou modérée). Elles travaillent plus à temps partiel (plus de deux sur cinq de celles qui ont un emploi), en effet elles affichent un revenu personnel inférieur à celui des autres (Statistique Canada, 2017). Ces données peuvent permettre de comprendre l'expérience des femmes en situation de handicap dans l'éducation et sur le marché du travail dans les pays à revenu élevé. Elles permettent de comprendre que pour elles l'accès à l'éducation est limité, et cet accès limité à l'éducation influence profondément leur participation à l'emploi.

Dans le cas de la France, Bechrouri et al. (2016) nous informent que même s'il y a des progrès en termes d'application des lois sur la scolarisation des enfants handicapés et leur enseignement supérieur, il existe encore des obstacles qui persistent en termes de trajectoire professionnelle des femmes en situation de handicap. Seulement 15 % de celles-ci ont un diplôme post secondaire contre 31 % des femmes valides ; 43 % des femmes en situation de handicap sont en emploi contre 51 % de femmes valides. Les auteurs soulignent que ces scores sont influencés par le double stéréotype des employeurs en France qui portent un regard contradictoire sur les femmes handicapées. « D'un côté, elles sont jugées « courageuses », « volontaires », « fortes », « sympathiques », mais elles sont aussi perçues comme « lentes » et « inadaptées » (idem, 20). Cela a des conséquences considérables sur la politique de recrutement et de promotion. En plus, les diplômes ne garantissent pas l'emploi pour les femmes en situation de handicap. Elles font aussi face à la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire qu'elles sont concentrées dans certains secteurs peu valorisés avec des conditions de travail marquées par la précarité ; elles travaillent le plus souvent à courte durée et à temps partiel, ce qui influence négativement leur retraite. Elles subissent également le plafond de verre renforcé, ce qui signifie pour elles un accès plus

faible ou inexistant à des postes de responsabilité. Il n'y a presque pas de femmes en situation de handicap comme cadres. Seulement 1 % est identifié comme tel contre 14 % de femmes valides (idem. : 20).

d. Marché du travail et personnes handicapées : considérations sur les pays en développement

Haïti faisant partie des pays en développement (pays à faible et à moyen revenu), nous sommes intéressé à la littérature sur les femmes en situation de handicap dans d'autres pays en développement. En ciblant ce cadre spatio-temporel spécifique, nous considérons les travaux permettant de tenir compte de la manifestation de l'intersection des systèmes d'oppression (genre, handicap et pauvreté). Les femmes en situation de handicap dans les pays en développement font-elles face aux systèmes d'oppression de la même manière que les femmes en situation de handicap dans les pays développés ? Quelles sont les nuances à considérer ? Quelles sont les réalités et les différences établies, en termes d'emplois et de marché du travail, dans les pays en développement ? Quels sont les travaux pertinents et quelles analyses en ressortent ?

Parlant des personnes en situation de handicap et du marché du travail dans les pays en développement, Isabelle Rizzuti affirme que « 80 % de la population mondiale handicapée habite dans des pays du Sud et sont confrontées à des désavantages sociaux, économiques et à un déni de leurs droits » (Rizzuti, 2010 : 6). Par ailleurs, 20 % des personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour sont handicapées (idem). Eide & Ingstad (2011) soutiennent que le handicap est lié à la pauvreté dans les pays en développement. Se basant sur un rapport de la Banque mondiale de 2004, ils affirment que les personnes handicapées sont surreprésentées parmi les personnes les plus pauvres. Par ailleurs, entre 2009 et 2010, 90 % des personnes handicapées en Afrique subsaharienne étaient au chômage ; en Inde elles sont employées à 60 % de moins que les personnes non handicapées ; en Thaïlande, elles sont 70 % au chômage (Salomé et al., 2013). Pour Naami et al. 2015, le taux de chômage des personnes handicapées dans les pays en développement s'estime entre 80 à 90 %. Ce qui voudrait dire que, dans ces contextes, très peu de personnes handicapées sont en emploi et ceci n'est pas sans conséquence sur leur qualité de vie.

Soulignons aussi que les femmes handicapées sont moins susceptibles de participer à la population active. Dans les contextes des pays en développement, les gouvernements préfèrent investir leurs maigres ressources dans les personnes sans handicap. Il est donc plus

difficile pour les femmes en situation de handicap de concurrencer les autres membres de la population active à cause de leur sexe et de leurs handicaps combinés. Ces chiffres, aussi limités⁹ soient-ils, permettent d'avoir une première appréhension de la situation des femmes en situation de handicap sur le marché du travail. En comparaison avec d'autres catégories, on peut comprendre qu'elles ont le plus faible taux d'emploi au niveau mondial. Mais, les plus grandes différences sont signalées dans les pays en développement (Tefera et al, 2018). Comment peut-on expliquer ces différences ? En fonction des réalités de ces femmes par rapport au marché du travail dans les pays en développement, comment se définit l'intégration des femmes handicapées sur ce marché de travail ?

Tefera et al. (2018) ont pu réaliser une revue de littérature en présentant les travaux sur les femmes handicapées dans les pays à revenu faible et moyen qu'ils ont pu recueillir sur plusieurs bases de données. Grâce à ces travaux, ils ont pu faire le lien entre l'éducation, l'emploi et la maternité des femmes en situation de handicap en considérant leur accessibilité dans les pays en développement. Leur recherche documentaire est construite à partir de 24 articles pertinents sur le sujet dont 11 discutent le problème de l'éducation des femmes en situation de handicap, 15 de la participation de ces femmes dans l'emploi et 12 autres de la question de la maternité. Ces données touchent environ 15 pays en Afrique subsaharienne, en Asie et en Amérique latine. Dans le cas qui nous concerne, nous nous attarderons sur les articles discutant les aspects de l'emploi et de l'éducation, car notre sujet de recherche est basé principalement sur l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti¹⁰.

Tefera et al (2018) ont montré en gros que l'obtention d'un emploi, la rétention de celui-ci, ainsi que ses conditions, sont plus compliquées pour les femmes en situation de handicap dans les pays en développement. La progression de carrière pour ces femmes, l'accès à des « emplois décents¹¹ » leur sont problématiques. Estimant que cette littérature est pertinente et cadre bien avec notre travail, nous allons la reprendre tout en la complétant avec d'autres

⁹ Limités dans les sens qu'il nous faut d'autres éléments pour expliquer ces données statistiques.

¹⁰ Soulignons que Haïti fait partie des pays à revenu faible et intermédiaire dans le classement de la Banque mondiale avec un produit intérieur brut (PIB) par habitant de 870 \$ et un indice de développement humain le classant 168ème sur 189 pays en 2018.

<https://www.banquemondiale.org/fr/country/haiti/overview>; <https://donnees.banquemondiale.org/niveau-de-revenu/revenu-faible-et-intermediaire>) Consulté le 25 avril 2020

¹¹ Notre utilisation de ce terme est basée sur la notion de « travail décent » défini par l'OIT (Organisation internationale du travail) pour exprimer la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale adéquate, de perspectives de développement personnel et d'insertion sociale (<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>). Cette notion a été reprise dans le rapport de la Banque mondiale (2013) sur l'emploi. Consulté le 25 avril 2020.

travaux jugés aussi pertinents pour analyser l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti.

vi. Les représentations sociales du handicap dans les pays en développement

Les représentations sociales du handicap résultent de la façon de traiter les personnes en situation de handicap et de la façon dont ces dernières sont affectées par ce traitement. En Afrique par exemple, le handicap est traité de différentes manières. Au Sénégal, les représentations du handicap sont en premier lieu d'ordre spirituel, c'est-à-dire qu'une force invisible est vue comme étant à la base de tout handicap. Le handicap est attribué 'aux diables, aux mauvais esprits, aux génies considérés comme des invisibles [...]' (Diop, 2012 : 22). Il y est une résultante d'une déchéance morale ou religieuse, soit de la personne handicapée elle-même ou de ses parents qui mériteraient d'être punis. C'est également le cas au Bénin où le handicap n'est jamais le fruit du hasard, mais plutôt une punition pour donner suite à la transgression d'un interdit. Au Togo en revanche, la personne handicapée mentale est considérée comme « un non-humain porteur de pouvoir surnaturel donnant accès à des vérités inaccessibles » (Idem. : 23). D'autres handicaps sont considérés comme venant d'un monde extérieur, c'est-à-dire des êtres surnaturels. Dans le contexte où la cause du handicap est le religieux, les sociétés ont un prétexte pour ne pas prendre leurs responsabilités. En somme, les représentations sociales du handicap, en Afrique occidentale particulièrement, résultent d'une cassure de l'ordre normal des choses.

Les racines culturelles des exclusions trouvent plus généralement leurs origines dans les représentations sociales profondément ancrées dans des comportements qui entretiennent les mécanismes d'exclusion actuels (Diop, 2012). Ces représentations construisent les personnes en situation de handicap comme des stigmatisé-e-s, des exclu-e-s, des opprimé-e-s, des étrangers en les renvoyant au confinement. Les représentations sociales sont des normes sociales qui emprisonnent et immobilisent les regards sur ces personnes dans un archaïsme. Comme l'a montré Brigitte Lestrade (2015), les représentations du handicap exercent des influences considérables sur la prise en charge du handicap, les lois y relatives et les politiques d'inclusion. Ces représentations produisent non seulement les discriminations contre les individus vivant avec des incapacités, mais elles influencent aussi les politiques publiques qui, au lieu de promouvoir l'inclusion, pratiquent l'exclusion par rapport à la participation sociale. Considérer le handicap comme une donnée naturelle, divine, inchangeable et surtout mystérieuse signifie qu'aucune action ne sera prise le concernant. La

prise en charge du handicap dans les sociétés en développement porterait donc une marque culturelle, et ce même si “les principes de non-discrimination, de participation, d’égalité des chances, de citoyenneté, « d’accès à tout pour tous », d’accessibilité de la vie ordinaire ont bien progressé dans les consciences et ont même commencé à s’imposer au niveau international” (idem : 26). Idrissa Diop souligne que les représentations sociales ont des conséquences sociales et politiques, et qu’il faut une approche plus dynamique pour les contrebalancer. Cela permettrait aux personnes en situation de handicap une meilleure inclusion et une pleine mise en œuvre de leurs capacités

vii. Contributions économiques des personnes en situation de handicap sur le marché du travail dans les pays en développement.

À partir de son étude du Sénégal, Didier Fassin montre que la contribution économique des personnes en situation de handicap n’est pas négligeable dans le budget des ménages (Fassin 1991). Il remet en question l’idée selon laquelle les personnes en situation de handicap sont des assistées en montrant que la situation sociale du handicap ne relève pas seulement de l’assistance, ou de la charité. Elle peut aussi faire l’objet de stratégies mises en place, soit par la personne elle-même ou par ses proches, pour tirer parti du stigmate ou pour tenter de l’effacer. En ce sens, il présente l’obligation ou l’injonction faite aux personnes handicapées au Sénégal de mendier pour contribuer au budget de la famille, peu importe leur âge. Certaines personnes peuvent être placées comme apprenties chez un patron pour travailler gratuitement. Cette deuxième option est moins appréciée par les familles, car elle est moins rentable. Pour les personnes handicapées, derrière l’apparence de pouvoir se former chez un patron et avoir un métier, existe l’exploitation gratuite de leur force de travail le plus longtemps possible. Dans des situations de grande précarité, les personnes handicapées sont donc utilisées pour répondre aux besoins économiques des personnes « valides ». Cela éveille notre curiosité en ce qu’il réfère aux activités économiques des femmes en situation de handicap en Haïti. Et nous nous demandons : quels types d’activités font-elles, comment les font-elles ? Et à qui ces activités profitent-elles ? Examinons maintenant de manière plus spécifique la littérature sur la question du travail des femmes en situation de handicap dans les pays à revenu faible et intermédiaire.

viii. Condition spécifique des femmes en situation de handicap dans les pays à revenu faible et intermédiaire : accent sur leur accès à l'emploi et l'éducation

Indépendamment du contexte culturel, les discriminations à l'égard des femmes en situation de handicap sont doubles. Dans les pays du Sud, les femmes subissent une triple discrimination : genre, handicap et pauvreté. Également, d'autres éléments complexifient la situation : « les soins médicaux insuffisants, la violence basée sur le genre, les mutilations féminines, le risque d'infection par le VIH, de sévères violations de leurs droits humains, comme l'avortement sélectif, la stérilisation forcée, l'accès restreint à l'éducation et aux services de réhabilitation » (Isabelle Rizzuti, 2010 : 7). Compte tenu du taux d'emploi très faible dans les pays en développement, en général, les femmes en situation de handicap ont moins accès à l'emploi par rapport aux autres catégories sociales (Mina, 2017). Mina prend l'exemple des Philippines où seulement 36 % des femmes handicapées interrogées exercent une activité économique. Ces femmes occupent en majorité des emplois d'aides-domestiques, vendeuses, blanchisseuses, fermières et aides agricoles. Les femmes dans les pays en développement ont du mal à participer et à poursuivre leurs études. Elles ne peuvent pas participer convenablement au marché du travail et jouir de leur droit à la maternité en raison d'un certain nombre de facteurs interdépendants tels : la stigmatisation et les pratiques culturelles entraînant discriminations et préjugés, le manque de soutien de leurs familles et de leurs communautés, le découragement des enseignants et des institutions (écoles et universités), la pauvreté exacerbée partagée des communautés. Leur accès à l'éducation et à l'emploi est compromis en premier lieu par le manque d'accès aux ressources disponibles. La plupart de celles qui ont entamé des études n'ont pas pu terminer faute de ressources économiques. Leur scolarisation est également négligée par leurs familles qui accordent la priorité aux enfants non handicapés (Tefera et al., 2018).

Dans une étude portant sur le Népal, Simkhada et al. (2013) ont trouvé que les femmes et les filles handicapées sont de manière permanente dans une position défavorable par rapport aux ressources disponibles. Dans l'imaginaire collectif au Népal, il est normal que les femmes handicapées n'aient pas les mêmes droits que tout le monde (idem.). Le handicap étant considéré comme la pénitence des péchés commis dans les vies antérieures, elles peuvent être maltraitées par leurs familles, cachées de la communauté sous prétexte de « prestige social ». Les parents cachent les enfants handicapés parce que pour eux c'est une punition de Dieu. Il existe donc une antipathie culturelle profondément enracinée contre les

personnes handicapées qui va jusqu'à refuser l'inscription des enfants ayant un handicap dans les écoles. Cela implique que que les autres enfants ne connaissent pas les types de handicaps. En conséquence, ils manifestent des attitudes discriminantes à leur égard (idem). En dépit du fait qu'une loi a été adoptée en 1982 et mise en œuvre en 1990 stipulant que les personnes en situation de handicap ont les mêmes droits que tout le monde, le gouvernement n'a pas été en mesure de répondre aux exigences de cette loi en raison de manque de ressources (idem.). La situation n'est pas différente en Inde où la religion a une énorme empreinte sur la perception du handicap. De plus, la réalité économique a des conséquences très importantes sur la vie des personnes en situation de handicap et leur famille (Gupta, 2013).

L'accès limité à l'éducation et à l'emploi les affecte beaucoup plus. En 2013, 70 % des personnes handicapées au Népal n'avaient pas accès à l'éducation et très peu ont reçu une formation professionnelle. La situation est pire pour les femmes (Simkhada et al. 2013). La situation est identique en Inde où les familles manifestent une réticence à investir dans l'éducation des filles handicapées, car elles pensent que c'est un gaspillage de ressources (Gupta 2013). Au Kenya, les attentes réduites des enseignants et des pairs minent l'estime de soi des étudiantes en situation de handicap qui sont quotidiennement taquinées et ridiculisées (Salomé et al. 2013). Elles subissent des violences basées sur le genre pendant leur éducation. En dépit de cela, elles sont capables d'obtenir de bonnes notes. Par ailleurs, elles restent la catégorie la moins instruite qui connaît un taux de chômage plus élevé, elles sont plus susceptibles d'être maltraitées. Salomé et al. (2013.) résumant la réalité des femmes handicapées au Kenya comme étant les plus pauvres, plus isolées, moins en bonne santé avec un statut social inférieur.

Paradoxalement, d'autres études montrent que l'éducation des femmes handicapées favorise un minimum d'acceptation. Les femmes handicapées éduquées acquièrent de la valeur et du respect au sein de leurs familles et sont autorisées à participer aux discussions et aux prises de décisions familiales. C'est le cas du groupe de femmes que Tuomi et al. (2015) ont étudié en Tanzanie. Mais dans cette société, les femmes handicapées sont sous-représentées dans l'éducation en général. Les possibilités pour elles d'accéder à l'enseignement supérieur sont quasi inexistantes. Seule une minorité y parvient grâce au support familial, l'encouragement de leurs enseignants au primaire et au secondaire et un soutien financier suffisant.

Tuomi et al. (2015) identifient aussi une corrélation entre faible niveau scolaire, handicap et pauvreté. Selon elles, cette corrélation est présentée dans 14 enquêtes nationales menées dans 13 pays en développement de 1997 à 2005. Si le handicap est le principal facteur affectant la participation à l'éducation, un faible niveau d'éducation freine l'autonomisation ou l'autosuffisance des femmes handicapées dans ces pays depuis leur enfance jusqu'à leur âge adulte. Selon ces auteures, la participation scolaire des personnes handicapées, particulièrement les femmes, a un impact considérable sur le développement du capital humain et de la croissance dans ces pays. Braathen et Kvam (2008) vont dans le même sens. Ils ont montré qu'au Malawi, les femmes handicapées manifestent vivement le désir d'être autonome, mais elles manquent d'opportunités.

Parler d'opportunité pour les femmes handicapées dans les pays en développement nous renvoie à leur employabilité. En effet, elles ont un plus faible pourcentage d'employabilité et rencontrent des difficultés à tous les niveaux de l'emploi, c'est-à-dire dans l'obtention d'un emploi, le maintien de celui-ci et les conditions qui y sont nécessaires (Tefera et al. 2018). Il y a une relation de cause à effet entre les conditions d'emploi et d'autres aspects de la vie des femmes en situation de handicap dans ces pays (Salomé et al. 2013). Elles sont plus pauvres ; elles sont exposées aux violences sexuelles ; elles sont négligées tant par les gouvernements que par leurs communautés et même leurs propres familles, elles sont moins en bonne santé et plus isolées avec un statut social jugé inférieur.

Considérant l'élément de la pauvreté, Eide & Ingstad (2011) pensent qu'offrir aux femmes handicapées de meilleures opportunités d'éducation a potentiellement un impact important sur l'augmentation de leur employabilité. Mais, pour cela il faudrait travailler sur la réduction de la pauvreté dans ces pays. Dans cette optique, la réduction de la pauvreté est une stratégie importante pour lutter contre la discrimination liée au handicap. Cela nécessiterait de disposer de données de qualité, car selon ces auteurs le manque de données sur les personnes handicapées entrave fortement leur inclusion. L'inégalité et la pauvreté sont liées, car pour les pauvres dans les pays en développement l'accès à la santé, à l'éducation et à l'emploi reste limité. Pour Eide & Ingstad (2011), « opportunité », « autonomisation » et « sécurité » peuvent permettre de lutter contre la pauvreté et le handicap en même temps. En effet, l'éducation et l'emploi sont à la fois des moyens d'autonomisation en même temps ils constituent des opportunités devant être offertes aux femmes en situation de handicap. Quant à la sécurité, elle englobe l'ensemble de leurs droits, privilèges et accessibilité de manière égale au reste de la population. Par exemple, combattre l'avortement sélectif et involontaire pour les femmes

en situation de handicap, la malnutrition, les abus liés à la discrimination et l'exclusion font partie intégrante de la promotion de leur sécurité. Ces réflexions sont également ancrées dans les travaux d'Amartya Sen (1999), notamment de sa théorie des « capacités ». On les retrouve aussi dans les Objectifs de développement durable (ODD) dont l'idée centrale est de « ne laisser personne pour compte », particulièrement l'ODD 1 -- Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde -- et ses mesures pour assurer l'intégration des personnes vulnérables dans les stratégies de réduction de pauvreté, de protection sociale, etc.

En Afrique du Sud, les femmes noires handicapées subissent une discrimination fondée sur l'intersection entre le handicap, le sexe, la race et la pauvreté (la classe) (Moodley et Abraham, 2015). Les auteur-es insistent sur le fait que le chômage pour ces femmes est un des effets de leur handicap, renforcé par le genre. En effet, le genre et le handicap se combinent pour défavoriser les femmes handicapées dans l'emploi et dans l'éducation. Selon ces auteurs, la race intervient également dans la situation des femmes handicapées face à l'emploi. Les avantages d'être blanc en Afrique du Sud neutraliseraient en partie les effets négatifs du genre et du handicap sur le marché du travail. Ils écrivent : « Une femme blanche handicapée est aussi susceptible d'être employée qu'un homme noir sans handicap » (idem : 27 ; notre traduction). Toujours en considérant la race, ils notent que : « les Africains ont des chances beaucoup plus faibles que les [...] Asiatiques/Indiens et les Blancs d'être employés. Les Noirs handicapés sont confrontés à une double exclusion et les femmes noires handicapées sont les pires en termes de résultats sur le marché du travail » (idem : 28 ; notre traduction).

Il est important de souligner que ces auteurs, en mettant l'accent sur l'intersectionnalité dans leur recherche, arrivent à montrer que « les hommes handicapés sont légèrement plus susceptibles que les femmes non handicapées d'avoir un emploi » (idem : 29 ; notre traduction). Cependant, les hommes noirs non handicapés s'en sortent toujours moins bien que les femmes blanches handicapées en ce qui concerne l'éducation et l'emploi. En effet, ces observations résonnent avec le concept d'intersectionnalité pour montrer que l'inégalité est causée simultanément par des facteurs multiples et interactifs tels que le sexe, la classe, la race et le handicap. Par conséquent, les expériences des personnes en situation de handicap sont simultanément façonnées par des systèmes de pouvoir socio-culturels complexes et interdépendants qui affectent leur accès aux institutions, au pouvoir et aux privilèges (idem). En substance, à travers les travaux susmentionnés nous comprenons que les femmes en situation de handicap sont, partout dans le monde, défavorisées. Elles subissent

des injustices et des inégalités dans toutes les sociétés, des plus riches aux plus pauvres. Nous retiendrons que leur situation est beaucoup plus compliquée dans les sociétés les plus pauvres et marquées par des hiérarchies raciales. Car, comme beaucoup l'ont souligné, il existe une corrélation entre leur handicap, leur autonomie et la pauvreté de leurs sociétés.

Cette revue de littérature permet de souligner les barrières à la participation des femmes en situation de handicap dans l'éducation et sur le marché du travail, leur manque d'accès aux ressources disponibles, leur manque d'autonomisation et en même temps que leur exclusion et la question de leur sécurité. Les différentes études citées nous invitent à réfléchir sur les données disponibles sur la population des femmes en situation de handicap, les dispositions légales existantes et leur application, car l'existence ou non de ces dernières peut aider à comprendre leur situation. Cette revue de littérature nous permet aussi de souligner deux choses. D'une part, les études pertinentes sur le rapport des femmes handicapées au travail ont toutes été réalisées à l'extérieur d'Haïti et très peu d'études scientifiques existent sur la condition des femmes en situation de handicap dans ce pays, exception faite de Baranyi et Champ (2019) et de Masson, Baranyi et Louis (2021). Ceci justifie la pertinence scientifique de notre étude, car celle-ci contribue à la production de connaissance sur la question en Haïti. D'autre part, les éléments juridiques évoqués un peu plus haut offrent la possibilité de faire le parallèle entre la réalité des femmes en situation de handicap en Haïti et ce qui est établi en termes de dispositifs. Ils donnent également un avant-goût de ce que peuvent être les conditions d'accès à l'emploi pour ces femmes sans laisser trop de possibilités d'analyse soutenue. Il manque des éléments que nous pensons pouvoir reconstituer sur le terrain. Comme nous l'avons déjà mentionné, les femmes en situation de handicap en Haïti entreprennent constamment des plaidoyers pour intégrer les différents domaines de la société et se faire entendre. Ceci car il y a une négligence envers les femmes en situation de handicap qui nécessite la mobilisation des organisations de femmes handicapées pour exiger le respect de leurs droits.

Cette négligence peut être appréhendée sous l'angle de « l'irresponsabilité » de l'État haïtien. Sabine Lamour (2019) présente cette irresponsabilité comme « une autre forme de gouvernementalité au même titre que la responsabilité » (p. 7). Pour elle, c'est un refus de l'État d'assumer son « étatisation ». Elle décrit un contexte où ce sont les femmes qui, en général, assurent la protection sociale. Elle rappelle que les femmes représentent 52 % de la population haïtienne et que 42% d'entre elles sont pourvoyeuses de leurs familles (ibid.). Les expériences des femmes handicapées en Haïti se situent aussi à l'intérieur de cette dynamique d'« État irresponsable ».

En compilant des données relatives aux conditions d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti et en les analysant, notre étude peut constituer un outil de plaidoyer en faveur d'une meilleure intégration de ces femmes dans l'emploi en Haïti. Ce qui permet de justifier la pertinence sociale de notre recherche.

Tout compte fait, comme nous l'avons déjà mentionné, l'obtention et le maintien en emploi pour les femmes en situation de handicap dans les pays en développement sont difficiles en raison de plusieurs facteurs. Confortés par le handicap, le sexe, la race et la pauvreté (la classe), d'autres facteurs sociaux, politiques, culturels et religieux se combinent pour reproduire leur exclusion. Les représentations sociales jouent un rôle déterminant dans cette exclusion. Elles influencent les prises en charge partout dans le monde, mais leurs influences paraissent être plus visibles et plus sévères dans les pays en développement.

En un mot, tous ces facteurs mis en lumière dans le contexte haïtien nous permettent de formuler notre objectif de recherche, qui est de documenter et analyser les conditions d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti. De cet objectif découle notre question de recherche principale qui est :

Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti et comment les analyser ?

Nous formulons également des questions secondaires, qui sont les suivantes :

- Quelles sont les expériences des femmes en situation de handicap en Haïti au regard de l'emploi ?
- Comment l'accès à l'emploi est-il influencé par des facteurs tels : l'éducation, les représentations sociales du handicap, l'accessibilité, la sécurité, l'état d'esprit des femmes handicapées et leur participation sociale ?
- Quelles sont les revendications des associations des femmes handicapées en Haïti, et quels sont des mécanismes mis en place par l'État pour faciliter l'inclusion ou l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti ?

CHAPITRE 1 — CADRE THÉORIQUE : EMPLOI, RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE, CAPACITISME, INTERSECTIONNALITÉ

Dans cette présente partie, nous allons présenter nos concepts clés à savoir : *emploi, rapports sociaux de sexe, capacitisme et intersectionnalité*. Nous essaierons de clarifier et de nous réapproprier le concept d'emploi. Nous présenterons ensuite les autres concepts centraux qui orienteront cette recherche — les rapports sociaux de sexe et l'intersectionnalité. Nous donnerons également des précisions sur ce qu'est le capacitisme en tant que système d'oppression.

1.1. Emploi et travail : une clarification conceptuelle pour mieux appréhender l'emploi féminin dans la dynamique du féminisme matérialiste

L'emploi est défini comme travail rémunéré, conventionnellement normé (Encyclopédie Axis 1995). D'un point de vue pratique et conventionnel, l'Organisation internationale du Travail (OIT) établit les conditions dans lesquelles on peut parler d'emploi : la rémunération, le bénéfice d'un statut et la durée de l'activité. En effet, l'emploi dépend des facteurs tels que les activités économiques, la productivité, et la durée de travail. Il est corollaire au chômage qui est la situation dans laquelle se trouve toute personne sans emploi, c'est-à-dire qui est en âge de travailler (15 à 64 ans), qui cherche du travail, mais qui ne le trouve pas. La définition la plus classique de l'emploi est celle de l'OIT : « l'emploi est un contrat passé entre un employeur (qui offre l'emploi ou pour qui on travaille) et un employé (celui qui exécute le travail) pour la réalisation d'un travail contre une rémunération » (OIT, 2009 : 8). Il est à préciser qu'entre emploi et travail existe une nuance qui mérite d'être clarifiée, car les deux concepts sont un peu ambigus et parfois portent à confusion. D'autres réflexions nous permettent d'établir cette clarification. En effet, Robert Castel (1995) avance que le travail est une activité inhérente à l'être humain, il prend des formes différentes à chaque période de l'humanité et il participe à la construction de la personne ainsi que celle de la société. Jean-Marie Harribey pour sa part, nous dit que le travail est « la répartition que l'homme fait de son temps de vie éveillée entre la production de ses moyens de subsistance et d'autres activités sociales, culturelles, ludiques et relationnelles depuis l'origine » (Harribey, 1998 : 2). D'un autre côté, Jean-Marie Basil (2009) affirme que : « Le travail est la manifestation de l'effort humain orienté vers la connaissance, la compréhension, l'aménagement ou la transformation du monde ». Pour lui, le travail est « un déploiement de l'effort humain, la conduite d'une activité physique ou intellectuelle vers la réalisation d'une œuvre quelconque » (idem : 22). Tout ceci pour montrer que l'emploi et le travail ne sont pas

synonymes même s'ils se rencontrent sur certains aspects. Nos analyses vont être axées essentiellement sur l'emploi, en particulier l'emploi féminin.

Par emploi féminin nous entendons les activités économiques des femmes réalisées dans un cadre formel, normé; le fait pour elles d'accéder à un travail rémunéré, un « emploi ». Margaret Maruani (1996, 2001, 2003) retrace historiquement le contexte dans lequel les femmes ont accédé à l'emploi. Elle explique comment les femmes étaient considérées symboliquement, politiquement et idéologiquement comme illégitimes sur le marché du travail. Mais malgré cette considération, leur nombre a augmenté en dépit des périodes de crise et de pénuries économiques enregistrées. Cependant, ce phénomène qu'elle baptise « féminisation du salariat » ne sort pas du mécanisme de « production d'inégalité ». D'où écarts de salaire, différences de carrières, ségrégations horizontales et verticales entre les catégories sociales. La féminisation du salariat a apporté de nouvelles modalités de disparités telle la création de noyaux durs de sur-chômage et de sous-emploi féminin solidement installés et largement tolérés. Maruani conteste le plein emploi qui se réaliserait, selon elle, au prix d'un sous-emploi structurel. Elle explique les conditions d'emploi des femmes en comparant une situation de diminution de chômage de façon générale avec le surchômage des femmes. D'un autre côté Gilles Lipovetsky (1997) présente l'emploi féminin ou le travail professionnel des femmes comme « une exigence individuelle et identitaire, une condition pour se réaliser dans l'existence, un moyen d'affirmation de soi » (Lipovetsky, 1997 : 22). Ces analyses sont importantes à considérer d'un point de vue général. Cependant, il faut considérer le contexte haïtien comme un pays du sud où le travail informel est prédominant. À ce propos, l'Organisation internationale du travail (OIT) (dans les recommandations concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée par la conférence à ses cent quatrième sessions, Genève, 12 juin 2015 et dans le rapport sur la résolution concernant le travail décent et l'économie informelle) a défini des objectifs et des stratégies qui aboutissent à des conclusions qui pourraient servir à mieux organiser le travail informel.

Qu'en est-il de l'emploi féminin dans le contexte haïtien ? Historiquement et actuellement quelle est la réalité et quelles sont les considérations ? Mireille Neptune Anglade (1986) montre que « la spécificité du travail des femmes haïtiennes est liée à un « contrat de sexe » (Anglade, 1986 : 15). Ce contrat de sexe est manifesté par une dévaluation du travail qui en fait constitue « une subvention essentielle à la bonne marche de l'économie nationale [...] » (ibid. : 15).

Fred Doura (2002) nous aide à saisir de façon sommaire l'accès des femmes à l'emploi en Haïti en considérant la création de l'emploi en Haïti, en comparant « l'économie officielle » et « l'économie informelle » et en présentant statistiquement la situation des femmes dans l'emploi. En effet, les femmes représentaient plus de la moitié (51,8 % en 2002, 62 % en 2019 estime la Banque Mondiale¹²) de la population active et elles sont majoritaires dans le secteur informel, soit à 75 % (Doura, 2002). Nathalie Lamauthé-Brisson (2002) traite des disparités entre hommes et femmes dans l'emploi et présente des catégories socioprofessionnelles plus féminisées. Ces catégories sont moins valorisées et proches des activités domestiques et de soin. Il faut souligner que les femmes handicapées ne sont pas considérées dans la réflexion de ces auteures.

1.2.Rapports sociaux de sexe

Pour Françoise Collin (2001), la notion de rapports sociaux de sexe est une façon de se démarquer d'une conception naturaliste du statut des sexes. Ce sont en effet « des rapports sociaux construits et modulés par les différentes sociétés, à travers leurs pratiques et leurs symboliques respectives, dans des configurations à la fois répétitives et originales » (ibid. : 185). Elle les définit comme « des rapports de domination où les hommes incarnent le genre humain et où les femmes constituent une « particularité » (Ibid. : 187). Quant à Danièle Kergoat, elle définit les rapports sociaux de sexe comme de rapports antagoniques, hiérarchisés, inégalitaires et asymétriques à l'intérieur desquels sont construits les rôles, les valeurs, les représentations et les attributs symboliques du féminin et du masculin (Kergoat, 1997 : 30). Ils sont des rapports de pouvoir et de domination qui nous permettent de penser la dynamique du système qui organise et hiérarchise les différences entre les sexes. Elle affirme également que les rapports sociaux sont consubstantiels, c'est-à-dire que les rapports sociaux de sexe se situent au croisement d'autres rapports sociaux, tels les rapports sociaux de classe et de race. Ce sont des tensions existant entre les catégories hommes/femmes dans la société qui sont dérivées de la division sexuelle du travail. Pour elle, la division sexuelle du travail à deux dimensions : en premier lieu, la séparation du travail entre hommes et femmes, en second lieu la hiérarchisation du travail des hommes en relation avec celui des femmes. Cette division sexuelle du travail existerait depuis le début de l'humanité.

De son côté Roland Pfefferkorn (2007 : 298) montre comment le concept de division du travail met l'accent sur la dimension matérielle de l'oppression des femmes qui est le

¹² <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/sl.tlf.cact.fe.zs>

travail lui-même. Il dit que ce sont les conflits autour de celui-ci (travail sous-payé, fourni gratuitement) qui articulent les rapports sociaux de sexe. Pfefferkorn montre que le concept de rapports sociaux de sexe, de même que celui de rapports de classe permettent de prendre en compte l'historicité en insistant sur la dimension antagonique des rapports sociaux, à savoir l'inégalité et la domination. Il montre que si le travail est au cœur des rapports sociaux de sexe, il est à la fois le levier de la domination et celui de l'émancipation. Selon lui, le travail aurait trois (3) dimensions. Premièrement celle d'une activité, faite par nécessité de subsistance, liée à une consommation immédiate et éphémère. Deuxièmement, celle d'une production de biens durables, d'où l'existence du travail domestique et du travail salarié. Troisièmement, le travail a une dimension de développement individuel, de production de soi.

Ces idées résument la conception des féministes matérialistes au sujet du concept de rapports sociaux de sexe et leurs liens avec le travail. Le féminisme matérialiste est un courant critique issu des mouvements de libération des femmes des années 70. Il prend en compte les rapports de domination et d'oppression entre les hommes et les femmes en fonction de la division sexuelle du travail à l'intérieur d'un système patriarcal¹³. Ce courant est critiqué par les féministes intersectionnelles. Selon elles, son postulat relève du monisme, c'est-à-dire qu'il analyse la réalité des femmes à partir d'une oppression fondamentale et considère que toutes les autres formes de domination comme secondaires. Mais en dépit de cela, ses contributions dans la théorie féministe restent importantes. Qu'en est-il de la notion de handicap ? Essayons de comprendre dans la section suivante le système d'oppression dans lequel est matérialisé le handicap.

1.3.Le capacitisme comme système de domination : compréhension de la situation de handicap

Pour parler des femmes en situation de handicap en Haïti, il faut comprendre qu'elles sont affectées par plusieurs systèmes d'oppression. D'où l'importance d'adopter une approche intersectionnelle que nous développerons un peu plus tard. Pour parler du handicap, il faut se référer d'abord au 'modèle biomédical et individuel, qui présente le handicap comme « la conséquence directe et inéluctable des caractéristiques de l'individu » (Chabrol et al 2009 : 913). Le modèle biomédical voit « les difficultés des personnes en situation de handicap dans

¹³ Terme théorisé par les féministes matérialistes pour nommer le système sexiste dominant. Ce système organise l'oppression, élément fondamental des rapports sociaux de sexe. Pour les féministes matérialistes, c'est un terme qui aide à concevoir la façon dont sont confortées les distinctions entre le domaine du « privé » et le domaine du « politique », celle entre le naturel et le social (Delphy 1981).

leur vie sociale comme étant la résultante directe de leurs incapacités » (Masson, 2012:112). Il s'agit d'une approche naturaliste du handicap. Ensuite, par opposition à ce modèle s'est développé le « modèle social » qui considère le handicap comme « la résultante de la confrontation d'un être humain avec ses capacités, et de son environnement avec ses exigences » (Chabrol et al. Idem). Ce modèle a émergé dans les années 1970 comme une critique du modèle biomédical. Il remet en cause la distinction faite par le modèle biomédical du handicap entre la notion d'incapacité présentée comme « limitation fonctionnelle relevant de la biologie », et la notion de handicap (Masson, 2013 : 112). Ce modèle permet de comprendre que c'est l'environnement social qui produit le handicap « en façonnant les stéréotypes et les attitudes de ses membres envers les personnes qui vivent avec des incapacités et en établissant des barrières sociales, économiques et environnementales qui fonctionnent comme autant de formes d'oppression et alimentent leur exclusion » (idem). Il interprète le handicap comme une réalité sociale, non comme une pathologie individuelle (Boucher, 2003 : 149). En effet, le modèle social du handicap se développe en même temps qu'un mouvement social, c'est-à-dire de formes d'actions collectives et de groupes de pression qui agissent en vue de transformer le champ du handicap (idem). Finalement, les critiques construites à l'égard de ces deux premiers modèles ont contribué à l'émergence d'un troisième modèle : le modèle biopsychosocial. Ce modèle est à la fois indépendant tout en étant une extension des deux premiers. Il prend en compte l'expérience personnelle des individus contrairement aux deux autres. Il propose d'aller au-delà des connaissances disponibles dans les deux premiers en considérant l'expérience personnelle des personnes handicapées comme une expérience à part entière. Dans cette perspective, le handicap est défini comme perspective incarnée, il est défini comme une relation entre l'environnement, le corps et la psyché. Cela dit que le handicap est une incarnation des trois (3). Ce modèle met l'accent sur l'inclusion individualisée en tenant compte de l'expérience personnelle (Haegele, J. A., & Hodge, S, 2016, OMS&BM, 2011). C'est une approche qui constitue un compromis entre les deux premiers modèles dans le sens où elle met l'accent sur le fait que le handicap recouvre les déficiences physiques, les limitations fonctionnelles et les restrictions à la participation. C'est l'interaction dynamique entre plusieurs facteurs physiques, psychologiques et environnementaux (rapport mondial 2011).

Selon Normand Boucher, le modèle social du handicap est un courant de la sociologie critique qui « est en lien avec un mouvement social de changement où la situation des opprimés est présentée comme la conséquence de l'organisation sociale » (ibid. : 151). Ceci

explique que cette approche est promue majoritairement par les féministes handicapées, qui critiquent le processus historique d'une construction et de représentation des personnes en situation de handicap comme dépendantes, incapables et asexuelles. En ce sens, « le handicap est saisi comme un statut social doté d'une certaine visibilité, produisant sur le corps un effet de marquage qui, reconnu par l'autre, entraîne une mise à l'écart ou des comportements singuliers dont résulte une mise hors normes » (idem : 150). Dans ce contexte, le handicap est une restriction à l'activité sociale, un construit social qui peut être résumé « comme l'ensemble des situations de désavantage, de discrimination et d'oppression subies par les personnes vivant avec des incapacités » (Masson, 2003 : 113).

Dans ce modèle, la manière d'identifier les personnes vivant avec des incapacités est importante. La notion de « personnes en situation de handicap » remplace celle de « handicapés » qui charrie un ensemble de charges discriminatives. En effet, se référer à la notion de « personne en situation de handicap » revient à clarifier que les personnes vivant avec un déficit intellectuel ou physique ont la pleine appartenance à l'humanité (Moïse, 2010). Cela signifie que l'expression « handicapée » est restrictive, elle réduit les « personnes » à la « déficience » dont elles sont affectées (idem.), alors qu'il est démontré par les tenants du modèle social que le handicap est une conséquence de l'organisation sociale. « Les situations de handicap apparaissent chaque fois qu'une personne ayant des limitations fonctionnelles rencontre des obstacles dans une situation nécessaire à sa participation sociale » (Diop, 2012 : 20). De ce point de vue, le handicap est compris « non pas comme un état d'infériorité systématique, mais un déséquilibre qui s'est établi entre les aptitudes restantes de la personne handicapée et les exigences de son environnement limitant sa participation » (idem).

Laurence Parent, pour sa part, montre que le handicap a des dimensions culturelles, sociales et politiques. Elle critique le fait qu'il y a un déficit des études francophones dans la théorisation sur le handicap alors que les études anglo-saxonnes sont très avancées. Ces dernières ont théorisé le concept « Ableism/disablism » « pour conceptualiser la discrimination fondée sur le handicap et le système permettant son existence » (Parent, 2017:188). L'auteure informe que le concept est resté longtemps difficile à traduire en français jusqu'à l'élaboration de ces deux concepts : celui du capacitisme et celui du handicapisme. Maria Barile définit le handicapisme comme 'un phénomène qui englobe les stéréotypes, les mythes, les attitudes négatives et les comportements inappropriés. [...]'. Comme le racisme et le sexisme, le handicapisme est complexe. Il a des racines historiques

anciennes et a touché tous les aspects de la société' (citée par Parent, 2017 : 192). Ce concept, qui trouve son origine dans le modèle social est aussi défini par Fiona Kumari Campbell comme l'« ensemble de présupposés (conscients ou inconscients) et de pratiques qui conduisent au traitement différentiel ou inégal des personnes sur la base d'incapacités existantes ou présumées' (citée par Masson, 2013 : 113).

En définitive, le handicap est structuré par un système d'oppression : le capacitisme. Pour Dominique Masson (2013 : 111), c'est d'abord l'analyse de l'oppression fondée sur le handicap. Mais plus encore, c'est « un système de différenciation et de hiérarchisation sociale produisant « des sujets » à travers un marquage des corps » (ibid. : 114). Il s'agit aussi d'« une structure de différenciation et de hiérarchisation sociale fondée sur la normalisation de certaines formes et fonctionnalités corporelles et sur l'exclusion des corps non conformes et des personnes qui les habitent » (ibid. : 115). Pour Alexandre Baril (2017), le capacitisme est lié à l'exigence d'être « capable ». Dans cette dynamique, un des éléments majeurs est le temps. Il conceptualise la « *temporalité crip* » pour signifier « les expériences subjectives, celles sociales et politiques du déficit/handicap dans un monde peu adapté aux besoins des personnes qui bougent, pensent, travaillent ou communiquent plus lentement que les normes prescrites » (Baril, 2017 : 21). Il montre que si l'interprétation dominante considère cette temporalité comme « temps gaspillé », elle est preuve d'une possibilité autre que « la temporalité normale ».

Comme Parent le sous-entend, le concept de capacitisme constitue la partie idéologique de l'oppression des personnes en situation de handicap et il est intégralement lié aux aspects matériels de leurs désavantages. Elle définit le capacitisme comme étant « un système de croyances, de processus et de pratiques qui produit un citoyen typique capable de travailler et de contribuer à la société d'une manière uniforme et standardisée », en valorisant certaines capacités par rapport à d'autres, et en encourageant « des pratiques oppressantes de la société qui visent à exclure, à éradiquer et à neutraliser les individus, corps et esprits qui n'entrent pas dans le moule de performance capitaliste » (Parent, 2017 : 188). Le concept de capacitisme est donc le mieux adapté pour nous aider à répondre à notre question de recherche.

Les avancées d'Elena Pont (2018) sont aussi considérables pour notre recherche. D'abord, elles montrent que le handicap est à l'intersection de différents systèmes de rapports d'oppressions tel le sexisme, le classisme, le racisme, l'âgisme, le capacitisme, et même des

rapports Nord-Sud. Également, l'imbrication du capacitisme et du sexisme comme deux systèmes d'oppression (dans le cas des femmes en situation de handicap) produisent des effets spécifiques telle la fragilisation de « l'accès au monde de la formation et du travail » (ibid. : 87). Dans une étude de cas sur des femmes paraplégiques, Pont montre que l'expérience de ces femmes dans le travail formel est marquée de domination sans grandes possibilités d'émancipation. Adoptant une approche du point de vue située (Pont étant elle-même une femme paraplégique), elle analyse la configuration de la vie scolaire et professionnelle de ces femmes. Elle identifie une relation de pouvoir structurée par le genre et le handicap dans les environnements de formation ou professionnels de ces dernières. Le travail d'Elena Pont nous intéresse dans la mesure où il présente des modèles concrets d'expériences à partir du vécu de ces participantes.

D'abord, elle montre qu'il y a « des traits communs de domination et d'émancipation d'attributions genrées et handicapantes qui peuvent être constitués en modèles d'expérience ». (Pont, 2018. : 89). C'est-à-dire que les femmes en situation de handicap sont capables de se situer et de se représenter à partir des expériences vécues. Ensuite, à travers des récits de trois femmes, elle développe le concept ou le modèle « *d'autonomie non accompagnée* ». Il s'agit d'un modèle dans lequel les femmes en situation de handicap apprennent à se valoriser elles-mêmes, c'est-à-dire où elles trouvent des stratégies pour se développer au gré des mécanismes dévalorisants. Elles arrivent à atteindre des objectifs malgré les difficultés, les discriminations et le manque de soutien de leur entourage, qui au contraire leur font croire à une totale accessibilité à cause de leur handicap. Parallèlement, Pont parle du processus de normalisation, c'est-à-dire le fait pour les femmes d'accepter la situation d'oppression qu'elles vivent comme étant normale, laquelle situation attaque leur estime de soi, les décourage en leur donnant le sentiment d'être incompétente par rapport aux « Autres » (ibid. : 94). Par rapport à cela, elles trouvent des ressources motivationnelles et personnelles assez fragiles. Ces femmes ont des parcours professionnels discontinus, instables sans trop grande possibilité d'exercer une auto-direction et une autodétermination. À travers le concept *d'autonomie non accompagnée*, Pont fait ressortir particulièrement le manque de soutien de leur entourage, et le fait pour ces femmes de réussir difficilement à réaliser un auto-développement et à construire un parcours de formation (ibid. : 95). Enfin, elle développe le « modèle de la compensation par la formation ». Ce modèle est construit à partir du manque de soutien à l'auto-direction, c'est-à-dire l'effort additionnel que les femmes en situation de handicap doivent produire pour faire reconnaître leur compétence. En effet, dans le monde du

travail et de la formation qu'elles intègrent existent des représentations qui conditionnent leur exclusion. De ce fait, les activités qu'elles exercent dans le milieu professionnel sont restreintes. C'est ce qui explique qu'elles sont figées dans des activités stéréotypées. Pont explique que, malgré les efforts déployés par les participantes pour acquérir des formations caractérisées comme prestigieuses et valorisantes, elles ne pratiquent en réalité que des emplois à mi-temps. Elles réalisent des activités qui ne sont pas leur premier choix et avec lesquelles elles gagnent des salaires assez insignifiants.

1.4.L'accessibilité ou la fin des limitations

La notion de l'accessibilité est très importante à comprendre dans la problématique du handicap. Comme le souligne Idrissa Diop (2012), le handicap est marqué par la question de l'accessibilité dans la vie sociale : qu'il s'agisse de l'éducation, de l'emploi, des bâtiments ou du transport. En effet, traiter de l'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti, c'est avant tout analyser leur accessibilité dans cette société en considérant l'emploi en particulier. De ce fait, il est important de clarifier cette notion dès le début, car il est impossible de parler de handicap d'un point de vue sociologique sans considérer l'accessibilité.

« Ce n'est pas parce que je suis différent que je dois être "handicapé" ». Cette phrase tirée de l'article de Patrick Fougeyrollas (2007 : 200) traduit toute la problématique des personnes en situation de handicap en relation avec leur environnement physique et social. Dans ses travaux, Fougeyrollas insiste sur le fait qu'il existe une dialectique double entre « corps, personne, et société » pour montrer que l'environnement n'est pas extérieur au problème de handicap. Il dit que c'est la rencontre de la personne différente avec son environnement de vie spécifique qui détermine la qualité de sa participation sociale. Le milieu de vie peut constituer un obstacle ou faciliter la réalisation des activités quotidiennes ou des rôles sociaux. Vivre des situations de handicap en relation avec l'emploi par exemple n'est donc pas une caractéristique appartenant à la personne. Ce point de vue résume la notion de l'accessibilité qui est un des défis pour les personnes en situation de handicap.

En approfondissant, Fougeyrollas et al. (2019) définissent le concept de l'accessibilité universelle. Ils spécifient que l'accessibilité est une des « dimensions de l'accès » effectif pour des personnes en situation de handicap (ibid. : 162). « L'accessibilité universelle en tant que dispositif, s'inscrit dans une dynamique d'égalité des chances permettant un plein accès et n'entrave pas la possibilité de réalisation des activités et des aspirations personnelles » (ibid. :

164). Pour eux, l'accessibilité n'est qu'un élément de l'accès à côté de la disponibilité, l'abordabilité, l'acceptabilité et l'utilisabilité. Dans ce contexte : l'accès' est un concept qui interpelle une multitude de disciplines ou secteurs [...] et d'acteurs sociaux, des décideurs des politiques et normes jusqu'aux groupes de citoyens ou de défense de droits » (ibid. : 166). De ce fait, le concept de l'accessibilité universelle « fait référence à un ensemble de mesures destinées à la totalité des êtres et des choses » (ibid. : 165). Fougeyrollas et al. explicitent que « le concept d'accès dépasse les référents physiques, sociaux, spatiaux et temporels, pour y inclure l'expérience personnelle. "L'accessibilité" se matérialise essentiellement par la conformité à des normes et des standards, tandis que l'accès, dans son sens large, est un vecteur social de l'idéal de justice, d'équité et d'égalité des chances » (ibid. : 168). David Claudel rejoint Fougeyrollas et al. en définissant l'accessibilité « comme la capacité d'atteindre les biens, les services ou les activités désirées par un individu » (2003 : 15). Tout comme Fougeyrollas, il pense que l'accessibilité est la pierre centrale du critère d'égalité de chances des individus » (idem.). Elle revêt une dimension de justice sociale et touche différents domaines qui sont liés entre eux tels : l'accès aux activités et aux services, l'accessibilité géographique et sociale. D'autre part, l'accessibilité peut être le révélateur d'une conception du traitement de l'altérité dans une société donnée. C'est-à-dire qu'elle peut permettre d'observer comment on comprend « l'autre ». Cette compréhension de l'autre détermine le traitement, les services, les accès et leur disponibilité. C'est également en fonction de cette compréhension qu'existent différentes versions de l'accessibilité, cette nécessité d'ajustement aux besoins de tout un chacun dans différents espaces en tenant compte des droits universels dont les accès doivent être disponibles pour tous et partout. De surcroît, selon Folcher et Lompré « l'accessibilité consiste à fournir un accès égal aux environnements physiques et numériques en offrant des lieux et des ressources sûrs, sains et adaptés à la diversité des personnes susceptibles d'en faire usage » (2012 : 90).

L'accessibilité est le fait de faire tomber les barrières, de sorte que toutes personnes peuvent participer à la société ; c'est également concevoir un environnement social favorable à tous. Dans cette vision, l'accessibilité est un processus (Lemoine 2018). Elle peut être un ensemble de moyens permettant l'accès, mais elle peut être aussi une finalité c'est-à-dire la réponse de l'environnement à la demande d'une personne (idem.). Cette capacité de l'environnement à répondre aux demandes des personnes en situation de handicap est appelée par Lemoine « responsivité ». Pour cette auteure, un environnement inclusif est en fait un environnement « responsif » qui donne des réponses incluanes, c'est-à-dire des réponses qui

permettent à l'individu de faire ce qu'il souhaite faire. Lemoine nous explique que la responsabilité pose également la question des moyens en se demandant comment répondre aux demandes légitimes non encore satisfaites. En ce sens, la responsabilité se questionne sur la société entière. Elle nous dit également qu'« une société inclusive est une société qui conçoit des lieux et des services à responsabilité totale dans le respect et en application des lois » (idem. : 178). En effet, la responsabilité totale correspondrait à une société qui répond à toutes les demandes des personnes en situation de handicap.

L'accès à l'emploi est un élément important dans la problématique de l'accessibilité. C'est en ce sens qu'Audrey Parron (2009), en analysant l'insertion des trajectoires professionnelles de jeunes adultes en situation de handicap psychique, montre que la possibilité de travailler dans un milieu ordinaire, c'est-à-dire la collaboration avec d'autres personnes sans handicap, prouve que la maladie n'entraîne pas une situation de handicap. Au contraire, cette possibilité permet à la personne de se distinguer elle-même en faisant valoir ses capacités. Également, l'accès à l'emploi peut constituer pour une personne en situation de handicap une possibilité de formation de nouveaux liens sociaux. Cela peut lui permettre de se sentir capable et d'être reconnue en tant que telle. Cela peut également réduire les différences entre les personnes dites « handicapées » et les autres, dites « normales » (Garcia de Araújo et al 2001).

Ces approches ont été développées à partir de recherches menées dans des lieux et des contextes différents de notre recherche. Le contexte haïtien recèle bien des spécificités qu'il faudrait au fur et à mesure prendre en compte. Cependant, en tant qu'analyses de la réalité des personnes en situation de handicap en rapport avec l'environnement/la société, elles peuvent nous servir de point de départ pour avancer sur notre voie tout en gardant en tête le cadre théorique intersectionnel dans lequel notre recherche s'inscrit.

1.5. L'intersectionnalité : un outil méthodologique et praxis critique

L'approche intersectionnelle analyse les réalités et expériences des femmes appartenant à au moins deux groupes socialement subordonnés (Crenshaw, 2005). Autrement dit, elle permet d'analyser la situation des différentes catégories de femmes au croisement des divers systèmes d'oppression, dont le sexe, la classe, la race et le handicap. L'approche intersectionnelle a émergé à partir des années 90 au sein du féminisme afro-américain (le féminisme noir) « comme une réponse à l'insuffisance des théories existante pour rendre compte du phénomène de l'oppression multiple » (Bilge, 2010 : 46). Selon Bilge (idem : 48),

il s'agit d'un outil théorique élaboré par les *féministes noires* aux États-Unis et en Grande-Bretagne pour répondre aux limites du féminisme majoritaire (blanc, bourgeois et hétérosexuel) et de ses catégories d'analyse et de lutte (« femmes », « patriarcat », « sororité globale »). Il s'agit d'une approche holistique appréhendant les différents éléments constituant une réalité comme un système, c'est-à-dire qu'elle considère que « les éléments sont liés autant par leurs similitudes que leurs différences » (idem : 59). Elle est contre une vision du monde univoque (le monisme) qui postule l'existence « d'une domination fondamentale dont découleraient les autres dominations » (idem : 51). Elle est également contre tout raisonnement arithmétique concevant « la structure de la domination comme une agglomération, une addition des dominations séparées les unes des autres » (idem : 56). L'approche intersectionnelle veut, en effet, prendre en considération les multiples expériences et penser toutes les catégories de femmes en fonction de la « co-construction » et de la « co-formation » des « axes de domination ». De plus, il s'agit d'un positionnement féministe réfléchissant à partir et avec des rapports de pouvoir et investi de la volonté de construire un savoir qui relève d'une logique de visibilité des catégories de femmes qui ont été jusqu'à rendues invisibles (Kocados, 2017). C'est également une praxis critique, un mode de production de savoir particulier sur la réalité des femmes des catégories minoritaires ; elle « permet l'examen des relations d'interdépendance historiquement contingentes entre les vecteurs de pouvoir (de race, de genre, de classe, etc.) (...) elle réalise aussi cet examen en fonction de plusieurs domaines de pouvoir et de leurs interactions » (Bilge, 2015 : 16).

Dans cette perspective, considérons les analyses de Janet Price (2011) qui, en parlant de la naissance du mouvement des femmes handicapées, s'interroge sur les chemins possibles qui s'offrent aujourd'hui à elles.. Price souligne la diversité et les différences à l'intérieur de l'ensemble formé par les femmes handicapées : « elles sont différentes du point de vue de leur sexualité, de leur origine ethnique, de leur classe, de leur religion, etc., outre leur infirmité indéniable » (idem : 1). S'il est vrai qu'elles sont différentes et diverses, elles font cependant toutes face à certaines réalités communes. « Généralement, elles ont été ignorées au sein de la société » ; devant « faire face aux préjugés », à « la stigmatisation et la pauvreté » ; « privées de leurs droits et d'un accès égal aux opportunités économiques et sociales » (idem). De plus, « elles sont confrontées à une discrimination que l'on retrouve à l'échelle mondiale, sous différentes formes, tant dans les pays riches que dans les pays pauvres » (idem). Elles font face à la peur et à la vulnérabilité ; elles subissent aussi des restrictions sociales dues à l'ignorance face au handicap. Ces restrictions se traduisent par une limitation de leur accès à

l'éducation, aux soins médicaux et aux possibilités en matière d'emploi. Elles sont généralement cantonnées à des postes subalternes et mal payés. Du point de vue de la sexualité, elles « sont souvent perçues comme asexuées, ce qui signifie que la plupart d'entre elles sont privées de la possibilité d'entretenir des relations intimes ou de se marier » (idem : 2.) Elles sont souvent privées de leur droit à la maternité et subissent souvent la stérilisation forcée. De plus, « elles sont soumises à la violence et aux abus physiques, mentaux et sexuels, tant dans la sphère privée que publique, ainsi qu'au sein des institutions dans lesquelles certaines femmes handicapées sont internées » (idem). Mais aussi, « lorsqu'elles luttent contre ces problèmes, elles se heurtent à l'incompréhension et, malgré la nouvelle Convention des Nations Unies, à un manque notoire de droits sociaux et juridiques » (idem : 2).

Comme il est précisé un peu plus haut, dans les pays en développement, les femmes subissent une triple discrimination : genre, handicap et pauvreté. Il est important de souligner le lien existant entre l'intersectionnalité et le développement. A ce propos, Sirma Bilge (2019, 2019) démontre que l'intersectionnalité est un outil analytique et politique qui permet aux programmes de développement de tenir compte des dominations et exclusions imbriquées dans des populations, ainsi que des groupes susceptibles d'être laissés pour compte. Elle souligne « le rôle que joue le domaine du « développement » et des pratiques de gouvernance transnationales qui s'y rattachent dans la diffusion de l'intersectionnalité à l'échelle planétaire, surtout dans les pays dits en voie de développement » (Bilge 2009, 13). De plus, l'intersectionnalité sert les populations minorisées. En particulier, elle permet aux auteures et chercheuses du sud de développer une littérature émergente donnant la parole à des voix qui longtemps n'ont pas pu être entendues.

L'intersectionnalité donne également lieu à des mouvements contestataires qui tentent de forger des identités politiques et inclusives. Notons que l'intersectionnalité est aussi un « savoir militant ancré dans la complexité des expériences qu'ont de l'oppression les femmes de groupes sociaux marginalisés pour lesquelles le genre ne peut être considéré comme le seul axe saillant de la domination » (Masson 2015:172).

En prenant en compte les systèmes de domination de race, classe et genre, l'intersectionnalité ne laisse pas de côté les rapports Nord-Sud, qui sont aussi des rapports de domination. Chantal Maillé (2017) évoque « la question des différences entre les femmes et la prise de parole des femmes de la périphérie » (p. 178). Pour elle, cela a ouvert « la voie à un fantastique renouvellement de l'analyse féministe » (ibid.). Tout bien considéré, la perspective

intersectionnelle permet d'observer plus qu'un axe de domination. En effet, nous allons nous pencher pour ce travail de recherche sur l'intersection « Genre et capacitisme ». Cependant, nous sommes conscientes que le rapport à l'emploi ouvre aussi l'analyse à la considération des rapports de classe, c'est pourquoi nous nous appuyerons également sur les travaux des féministes matérialistes.

CHAPITRE 2 — CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Notre objet d'étude est formulé de manière à chercher à comprendre les conditions d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti dans une perspective intersectionnelle. Dans cette partie, nous établissons les balises méthodologiques en définissant ce qui fera l'objet de notre enquête et de nos observations, c'est-à-dire comment nous prévoyons construire les données nécessaires à nos analyses.

Pour atteindre nos objectifs théoriques et empiriques, nous utilisons une approche qualitative, laquelle nous offre de multiples outils et techniques de collecte de données qui nous permet d'étudier ce sujet qui est à la fois complexe et subjectif dans un contexte particulier (Gaudet et Robert, 2018). À travers ses différents courants théoriques et notamment les « théories interprétatives », l'approche qualitative a entre autres pour « objectif de donner la parole aux différentes voix, personnes et groupes sociaux afin de les amener à prendre la place qui leur revient au sein de la société » (Anadón, 2006:11). Elle permet de décrire et de définir un phénomène du point de vue des sujets eux/elles-mêmes. Elle est à l'origine de tout construit théorique qui tend à cerner l'expérience humaine. Elle est un condensé de significations comprenant à la fois interprétation et théorisation. Tout ceci passe par la « construction » de catégories permettant d'articuler le sens des représentations, des vécus et des événements consignés. Car les catégories sont elles-mêmes porteuses de sens (Paillé et Mucchielli (2010). Nous intégrons un processus itératif (Gaudet et Robert, 2018), c'est-à-dire que nous assurerons qu'un va-et-vient soit établi entre le cadre théorique et le domaine empirique.

2.1 Terrain de recherche

Le terrain de recherche est une des démarches méthodologiques entreprises par les chercheur-es pour « mieux comprendre les individus et les processus sociaux » (Stéphane & Florence, 2003 : 16). C'est une manière de lier espace physique et dynamiques relationnelles pour comprendre les phénomènes sociaux qui y sont rattachés. Nous voulons comprendre l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti. Étant donné qu'il serait impossible d'étudier toutes les femmes de la population haïtienne dans le contexte de cette recherche, nous sommes dans l'obligation de circonscrire notre terrain de recherche au département de l'ouest d'Haïti. Nous choisissons ce département, parce que c'est le plus gros des départements du pays en termes de superficie et de concentration démographique. Ce département héberge la capitale d'Haïti, Port-au-Prince, la plus grande ville du pays. Elle a

une population estimée à 900 000 habitants. La zone métropolitaine dont Port-au-Prince est le centre a une population de plus de 3 millions d'habitants¹⁴. Ce département concentre la majorité des activités économiques ainsi que les services publics.

2.2 Population choisie

La population qui nous intéresse est celle des **femmes haïtiennes en situation de handicap**. Sachant qu'il existe plusieurs types de handicaps, nous optons pour le handicap physique ou moteur, c'est-à-dire ayant une limitation ou perte de certaines fonctions du corps¹⁵. Quatre catégories d'informatrices/participantes nous intéressent :

- Les femmes en situation de handicap qui ont un emploi au moment de la recherche ;
- Et celles qui n'ont jamais eu d'emploi ou qui n'ont pas encore eu d'emploi ;
- Les militantes des organisations de femmes handicapées ;
- Un-e représentant-e du Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes handicapées (BSEIPH).

Chacune de ces catégories a une importance particulière dans notre problématique. Les trois premières nous permettront de présenter la diversité des expériences qu'ont les femmes handicapées en fonction de leurs situations spécifiques d'un point de vue individuel.

Les données construites avec la catégorie de militantes des organisations des femmes handicapées nous permettent d'analyser les revendications des femmes en situation de handicap pour comprendre les perceptions, les frustrations et les attentes des femmes en situation de handicap, en ce qui a trait à l'accès à l'emploi en Haïti d'un point de vue collectif.

Pour la communauté des personnes handicapées en Haïti, le Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes handicapées (BSEIPH) a une grande importance. Le BSEIPH est une institution étatique dont la mission est de mettre en place une politique publique d'intégration des personnes handicapées dans toutes les sphères de la vie nationale. Un de ses objectifs est de contribuer à la sensibilisation de l'opinion publique nationale et

¹⁴ <https://www.populationdata.net/pays/haïti/>

¹⁵ <https://www.myhandicap.ch/fr/sante/handicap-physique/> consulté le 5 février 2020

internationale sur la problématique du handicap¹⁶. C'est pour cela que nous pensons qu'il est une institution charnière dans notre recherche. D'où, nous avons organisé un entretien avec un de ses cadres.

2.2.1 Échantillon

Le pourcentage de femmes en situation de handicap varie de 4 à 6 %¹⁷ selon l'Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services (EMMUS-VI) (2016-2017 : p. 21). Cela représenterait environs 550 000 femmes sur le territoire d'Haïti en situation de handicap sur une population d'environ 11 millions d'habitants¹⁸. En ce qui concerne le département de l'Ouest qui nous intéresse en particulier, les statistiques sur le nombre précis de femmes vivant avec un handicap physique ne sont pas accessibles. De ce fait, nous avons adopté un échantillon raisonné non probabiliste (Benoît Gautier, 2009), c'est-à-dire construit à partir des critères définis. Nous avons sélectionné nos participantes en fonction des catégories précitées. Les critères définis sont : être femmes, avoir un handicap physique, avoir travaillé durant la période d'enquête ou ne pas avoir travaillé durant la période de l'enquête, être à la recherche d'un emploi ou ne jamais travailler dans sa vie ; être âgé de 18 ans et plus ; être disponible et volontaire pour participer à la recherche. L'échantillonnage étant une opération par laquelle on décide de la pertinence de travailler sur un cas unique ou à partir de cas multiples (Savoie-Zajc, 2007), dans le cadre de nos entretiens de type biographique, nous voulions inviter 10 femmes à nous partager leurs expériences dans le but de donner la parole des femmes en situation de handicap pour comprendre des expériences individuelles, les comparer et les interpréter. Avec ce chiffre, nous voulions atteindre un point de saturation de manière à saisir des points communs saillants pour une considération plus juste de la situation de ces femmes et de mieux en rendre compte dans les analyses. Par ailleurs, nous avons mené cinq entretiens avec des dirigeantes d'organisations de femmes handicapées (...) et un entretien avec un représentant du BSEIPH. Nous avons utilisé l'échantillonnage par réseau, soit la technique « boule de neige ».

¹⁶ <http://www.seiph.gouv.ht/a-propos/> Consulté le 12 juin 2020.

¹⁷ En dépit du fait que ces chiffres soient questionnables, nous sommes dans l'obligation de les utiliser parce qu'ils se révèlent être les seuls qui soient disponibles pour l'instant en termes de données statistiques officielles sur les femmes handicapées en Haïti.

¹⁸ <https://www.populationdata.net/pays/haiti/> consulté le 5 février 2020

2.3 Techniques de collecte des données

Les techniques retenues dans le cadre de ce travail sont l'entretien semi-dirigé à orientation biographique (Demazière, 2011) et l'analyse documentaire ou analyse de contenu (Benoît Gautier, 2009).

Vu la complexité de notre thématique, la technique de l'entretien semi-dirigé biographique est très adaptée. Elle facilitera les interactions avec les participantes, elle permettra aussi de mieux comprendre les sens que donnent nos participantes à leurs expériences, aussi particulières soient-elles, en les rendant plus « explicites » (Benoît Gautier, 2009). Cette technique est un des meilleurs moyens qui peuvent aider à saisir les conditions d'accès au marché du travail des femmes en situation de handicap et dégager une compréhension dans le sens qu'elle peut « permettre d'apprendre à propos du monde de l'autre et aux interlocuteurs d'organiser et de structurer leur pensée » (Benoît Gautier, 2009 : 343). Cette technique privilégie l'interaction. Elle suppose que :

« Les personnes interviewées racontent quelque chose à propos de leur vie, de certaines de ses dimensions (vie professionnelle, familiale...) ou de certains moments (enfance, retraite...), dans le cadre d'un échange ouvert, approfondi, compréhensif, éloigné de la succession des questions prédéterminées caractéristiques du questionnaire » (Demazière, 2011. : 64).

Cette technique étant « une perspective narrative » attentive à saisir le dialogue intérieur, la négociation avec soi-même » (ibid. 64), les participantes sont invitées à une mise en sens de leurs expériences vécues. Elle donne la possibilité de saisir un discours à la fois dialogique et narratif. En ce sens, cette technique nous aide dans la mise en sens des expériences individuelles de nos participantes.

2.4 Recrutement des participantes

Nous avons utilisé l'échantillonnage par réseau, soit la technique « boule de neige ». Nous avons invité directement les dirigeantes des organisations de femmes handicapées à participer à notre projet de recherche et nous leur avons demandé de nous aider à inviter les femmes en situation de handicap, c'est-à-dire qu'elles nous ont servi de tremplin pour le recrutement de femmes handicapées elles-mêmes. En tant que premières participantes, elles nous ont recommandé d'autres participantes qui étaient intéressées.

2.5 Procédures d'analyse des données

Nous avons organisé nos entretiens par visioconférence, nous les avons enregistrés avec le consentement libre des participantes, et ensuite nous les avons retranscrits. Étant donné que nous avons réalisé nos entretiens dans un contexte particulier la pandémie de coronavirus, les contacts avec les participantes ont été faits essentiellement à distance, c'est-à-dire que nous avons utilisé les courriers électroniques et les réseaux sociaux (Facebook et WhatsApp).

Comme le soulignent Gaudet et Robert (2018), l'analyse consiste à condenser les informations pertinentes pour la question de recherche. C'est un processus qui peut aller d'une analyse verticale (contextualisation et synthèse d'une source : interviews, document et notes de terrains), en passant par une analyse horizontale (liaison entre les différents fils conducteurs et avec la question de recherche) pour aboutir à une analyse théorisante (une conceptualisation fondée sur le va-et-vient entre l'analyse verticale, l'analyse horizontale et le cadre théorique). En ce sens, nous avons traité nos entretiens avec le logiciel NVIVO. Ce logiciel nous donne la possibilité de les coder avec plusieurs nœuds (des thématiques). Cette codification nous a permis de générer des catégories qui font surgir du sens en mettant en relation des événements de contexte (Rondeau, et Paillé, 2016).

En outre, nous avons utilisé la technique de l'analyse de contenu particulièrement l'analyse des documents. Il consiste en un examen systématique et méthodique de documents textuels (Benoît Gauthier 2009). Comme le disent Stéphanie Gaudet et Dominique Robert (2018 : 107), « les documents peuvent former la base empirique d'une étude ou encore constituer une source supplémentaire dans le cadre d'un travail de terrain ». Toujours selon ces auteures, un document peut être « un réceptacle duquel on extrait un contenu ; c'est un réservoir d'indices ou de témoignages au sujet d'une réalité [..]. En effet, nous avons penché sur des documents produits par des organisations de femmes en situation de handicap et des institutions représentant ou travaillant avec des personnes en situation de handicap qui nous ont permis d'établir le cadre légal, l'état de l'éducation et de l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti.

2.6 Considérations éthiques

Selon Larouche, l'éthique englobe la totalité du processus de la recherche. Elle n'est pas seulement une série de règles et normes à suivre, elle est un cadre de travail (Larouche,

2000). Consciente du fait que notre population d'étude est vulnérable dans le sens qu'elle est marginalisée économiquement, socialement et individuellement (Gaudet et Robert 2018), nous nous assurerons de respecter les principes de leur dignité et de leur intégrité. Nous tenons à respecter leur consentement libre et éclairé. Cela signifie que les participantes sont informées des objectifs de la recherche, des possibles conséquences et bénéfices de leur participation (Gaudet et Robert, 2018). Le recrutement se faisait sur une base volontaire et nous leur avons garanti l'anonymat et la confidentialité. Dans nos prochains chapitres, nous citerons leurs propos par des noms fictifs. Toutefois, les dirigeantes des organisations et le représentant de la Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes handicapées ont accepté d'être cités. Les enregistrements des entrevues sont sauvegardés dans un fichier sécurisé à l'aide d'un mot de passe, les transcriptions d'entrevues également. Le stockage de ces informations est sur le disque dur d'un ordinateur portable protégé par un mot de passe. Les fiches de consentement et nos notes pré-entretiens et post-entretiens sont également sauvegardées de manière sécuritaire.

2.7 Expérience du terrain — qu'est-ce qui ne marche pas :

Il est important pour nous de revenir sur le contexte particulier dans lequel ce terrain de recherche a été réalisé afin d'expliquer certains décalages entre la planification et la réalisation de cette recherche et d'autres éléments qui nous ont marqués. La pandémie de COVID-19 a entraîné un ensemble de mesures au début de l'année 2020 tant au niveau national qu'international. Le confinement à la maison, l'interdiction des déplacements jugés non essentiels, la fermeture des frontières, additionnés à l'instabilité politique en Haïti depuis juillet 2018 ont rendu notre tâche plus compliquée. Certes, nous nous sommes adaptées en conséquence, mais nous avons dû faire de petites modifications. Nous avons choisi de réaliser tous nos entretiens par visioconférence et d'utiliser les réseaux sociaux comme moyens de recrutement. Cependant, ce procédé n'a pas été sans difficulté. Le processus de recrutement s'est avéré plus laborieux. Nous avons mis plus de temps à être contactée par des participantes. Nous avons dû faire face à plusieurs reprises à des problèmes techniques liés à l'accès à l'internet ou à des coupures d'électricité en Haïti. Ces problèmes nous ont dans certaines circonstances forcées à reporter des entretiens et dans d'autres cas des participantes ont tout simplement annulé leur participation. À cause de cela, les 15 entretiens que nous nous étions proposé de réaliser ont été réduits à 12. En outre, nous n'avons pas pu constituer les 5 catégories de participantes comme nous l'avions planifié, nous n'avons pas eu la catégorie de femmes handicapées qui ont perdu leur emploi au moment de la recherche.

Réaliser les entretiens par visioconférence a été pratique et utile dans le contexte particulier de COVID-19. Cependant, cela ne nous a pas permis de faire des observations indirectes comme cela aurait pu être fait dans d'autres contextes d'entretien. Par ailleurs, nous avons bénéficié de l'enthousiasme des participantes qui ont cru à l'utilité du projet pour le secteur handicap et la population des femmes handicapées en Haïti. C'était pour elles une opportunité de pouvoir partager leurs expériences, dans la mesure où cela peut servir soit à construire des connaissances du point de vue académique, ou à participer à élaborer des documents de sensibilisation, ou encore à alerter les instances concernées sur une situation qui pour elles est déplorable et mérite d'être prise en compte, voire transformée.

De plus, nous avons utilisé la technique de boule de neige c'est-à-dire sollicité nos premières participantes pour nous aider à recruter les suivantes. Cette technique nous a conduit vers un type de handicap particulier. Ainsi, cinq de nos sept participantes sont non-voyantes ou malvoyantes. Une seule a un handicap moteur et une autre est une grande brûlée.

Notre terrain de recherche a donc subi les conséquences de la crise sociopolitique et économique en Haïti et de la pandémie COVID-19. Cependant, malgré les contraintes nous avons réussi à avoir une expérience assez riche qui nous a permis de réaliser nos objectifs de recherche.

2.8 Portraits sommaires des participantes

Nous avons réalisé des entretiens avec quatre catégories de participantes : un représentant du BSEIPH; quatre militantes de quatre organisations des femmes handicapées différentes, ainsi que sept femmes en situation de handicap dont quatre ont un emploi et trois n'en ont pas.

a. Les organisations des femmes handicapées (OFH)

Les 4 organisations de femmes handicapées sont : l'UFMORH (l'Union des femmes à mobilité réduite d'Haïti) dans l'ouest, l'AFHS (Association des Femmes Handicapées du Sud) dans le sud, La FASHAA (Femmes en action de la Société d'aide aux aveugles) dans le centre et le MIEFH (Mouvement pour l'intégration et l'émancipation des femmes handicapées) dans le nord. Ces organisations militent en défendant spécifiquement les droits des femmes handicapées en Haïti. Fondée en septembre 2009 par Soïnnette Désir et une dizaine d'autres femmes handicapées, l'UFMORH défend le respect des droits à l'éducation, à la justice, et lutte contre la discrimination et l'exclusion des femmes handicapées. Quant à la FASHAA, elle fut créée en juillet 1991 pour offrir « un espace de socialisation, de solidarité et de formation » (Masson, Baranyi et Louis 2021 : 7) aux femmes aveugles. AFHS (l'association des femmes handicapées du sud), pour sa part est une organisation qui s'est donné pour mission de « travailler sur les questions de plaidoyer et le respect des droits des femmes et des

filles handicapées dans le département du Sud », en particulier sur les violences et la discrimination (Masson, Baranyi et Louis 2021 : 4). Pour finir, MIEFH (Mouvement pour l'intégration et l'émancipation des femmes handicapées) est une organisation qui se donne pour mission d'encadrer les femmes handicapées dans le département du nord d'Haïti¹⁹.

b. Le BSEIPH

Le Bureau du Secrétaire d'État à l'intégration des personnes handicapées (BSEIPH) est une structure étatique fondée en 2007 par l'État haïtien pour prendre en compte l'article 32-8 de la constitution haïtienne de 1987. Cet article fait obligation à l'État haïtien de fournir aux personnes handicapées des moyens nécessaires à leur fonctionnement. La principale mission du BSEIPH est de « concevoir, élaborer une politique nationale en faveur des personnes handicapées ; de poser des gestes concrets sur différents plans non seulement pour soulager la misère générale, mais encore pour contribuer à l'épanouissement et à l'intégration de la population d'handicapée d'Haïti » (Gouvernement d'Haïti, 2009 : 28). Ses objectifs généraux et spécifiques se résument à : développer une politique publique en faveur des personnes handicapées; reconnaître les personnes handicapées dans leur plénitude d'hommes, de femmes, de citoyens et de citoyennes comme partenaires ; encourager les personnes handicapées à s'organiser pour défendre leurs droits citoyens ; identifier les problèmes des personnes handicapées par ordre de priorité en visant graduellement leur solution ; améliorer les services publics pour faciliter leur accès aux personnes handicapées; sensibiliser les uns et les autres aux problèmes des personnes en situation de handicap ; provoquer un grand élan de générosité et de solidarité comme contribution du BSEIPH à la transformation au mieux de la nation ; contribuer à la prévention et à la réduction du nombre de personnes handicapées; le BSEIPH doit également dialoguer avec les organismes publics et privés en vue de la recherche de solutions durables à l'intégration des personnes handicapées (Ibid.)

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des entretiens (Militantes et structure étatique)

# d'Entretien	Organisation	Cadre représentant	Date	Durée
1	MIEFH	Régine Diègue	4 nov. 2020	1 h : 10
2	UFMORH	Charline Augustin	11 nov. 2020	1 h : 00
3	AFHS	Marie Joe Pierre	10 nov. 2020	1h :30
4	FASHA	Jasmine Étienne	28 nov. 2020	1 h : 40

¹⁹ <http://www.seiph.gouv.ht/liste-des-organisations-depour-personnes-handicapees/>

5	BSEIPH	Coord. Service de placement	23 déc. 2020	40 mn
---	--------	-----------------------------	--------------	-------

Sources : Terrain de recherche de Manuella Jean, réalisée entre novembre 2020 et janvier 2021. Les personnes nommées dans ce tableau ont consenti à ce que leurs noms apparaissent dans les publications issues de la recherche.

c. Profil sociodémographique des participantes

Nous avons également réalisé 7 entretiens avec des femmes répondant aux critères de sélection de la recherche. Le tableau qui suit présente le profil sommaire des participantes, leurs prénoms fictifs qui commencent tous par la lettre M ainsi que la date de la réalisation de l'entretien. Par souci de les garder complètement anonymes, nous évitons de donner leur âge exact et des détails sur leur lieu d'habitation.

Tableau 2 : Portraits sommaires des participantes (des femmes en situation de handicap]

#	Noms fictifs	Lieu d'habitation	Tranche d'âge	Occupation	Domaine d'étude	Niveau d'étude	Type de handicap	Date
1	Marie	Ouest	25-34	Employée	Diplomatie	Universitaire	Non-voyante	Décembre 2020
2	Mariane	Ouest	25-34	Employée	Éducation	Universitaire	Non voyante	Décembre 2020
3	Maria	Ouest	25-34	Sans emploi	Sociologie	Universitaire	Non-voyant	Décembre 2020
4	Manele	Ouest	34 -44	employée	Éducation	Universitaire	Non-voyant	Janvier 2020
5	Marielle	Ouest	25-34	Sans emploi	Communication	Universitaire	Handicap moteur	Janvier 2021
6	Manise	Ouest	25-34	Sans emploi	Communication	Universitaire		Janvier 2021
7	Merlange	Ouest	25-34	Employée	Administrati on	Universitaire	Handicap moteur	Janvier 2021

Sources : Terrain de recherche de Manuella Jean, réalisé entre novembre 2020 et janvier 2021.

CHAPITRE 3 — OBSERVATIONS ET REVENDICATION DES ORGANISATIONS DES FEMMES HANDICAPÉES ET ACTIONS DE L'ÉTAT

Nous avons vu de manière générale que les taux d'emploi des femmes en situation de handicap sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la population, et ceci au niveau mondial [OMS, 2011]. La situation est encore plus marquée dans les pays à revenu faible ou moyen où elles rencontrent des difficultés à tous les niveaux de l'emploi, que ce soit dans l'obtention d'un emploi ou le maintien de celui-ci (Tefera et al. 2018). Nous nous sommes proposé d'analyser cette situation en Haïti qui lui aussi est un pays à revenu faible. Dans ce chapitre, nous allons présenter et analyser les données que nous avons réussi à construire sur le terrain. En ce sens, nous allons faire le portrait de l'emploi pour les femmes handicapées en Haïti en commençant par considérer les observations faites par des militantes des organisations de femmes handicapées. Ensuite, grâce à leur observation et leur travail sur le terrain, nous pourrons parler de la place des femmes handicapées dans les secteurs formels et informels, et de la problématique de la mendicité des femmes handicapées en Haïti. Nous allons enfin présenter les principales revendications et propositions des organisations de femmes handicapées et identifier des mesures existantes ou mises en place par l'État (lois, conventions et leur application; programmes et leur exécution).

3. 1. Accès à l'emploi des femmes handicapées : observations des organisations des femmes handicapées

Les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti sont situées à l'intersection du capacitisme et du genre. En plus d'être femmes dans la société haïtienne, une catégorie sociale pour laquelle l'intégration à l'emploi est très limitée, elles sont aussi en situation de handicap. Ce qui fait qu'en plus des problèmes d'inégalité de genre, des problèmes de la disponibilité d'emploi, d'inégalité salariale, des emplois précaires, du harcèlement moral et sexuel et autres, s'ajoute leur marginalisation sur le marché du travail.

3.1.1. La marginalisation des femmes handicapées sur le marché du travail.

Selon les militantes, cette marginalisation s'exprime par la mise en question des compétences des femmes handicapées, leurs talents ou leurs savoir-faire par les employeurs qui les croient incapables d'exécuter un travail. La coordonnatrice de l'AFHS corrobore en expliquant que :

Je peux dire qu'il n'y a pas de femmes handicapées dans les emplois en Haïti parce que c'est un casse-tête chinois pour une femme d'intégrer une institution dans le but de travailler. C'est beaucoup plus difficile encore quand elle est handicapée, car on doute toujours de ses capacités. Surtout quand pour embaucher une femme on lui

*demande quelque chose en retour. Ça rend aussi que les femmes handicapées ne peuvent pas trouver du travail*²⁰ (Marie-Joe Pierre, AFHS, 2020).

Ces affirmations laissent percevoir la tension et la discrimination qui caractérisent l'emploi des femmes en Haïti et celui des femmes handicapées en particulier. Leur intégration et inclusion sont traversées par cette tension. D'emblée, elles sont victimes des présupposés conduisant à un traitement différentiel et inégal qui met en question leurs capacités de bien faire ou tout simplement les traitent d'incapables.

Les militantes décrivent une situation où les opportunités d'emploi sont quasi-inexistantes. En effet, si les opportunités d'emploi sont minces en Haïti, elles le sont encore plus pour les femmes handicapées. La militante de UFMORH explique que

*Malheureusement en Haïti on n'offre pas aux femmes handicapées des opportunités d'emploi. La majorité d'entre elles n'ont pas une activité de revenu [...]. La majorité de femmes handicapées n'a pas d'emploi. Le petit pourcentage qui en a, est dans ce que je pourrais appeler un « emploi dévissé »*²¹ (Charline Augustin, UFMORH, 2020).

Elle parle « d'emploi dévissé » pour signifier des emplois indignes dans lesquels les femmes handicapées ne peuvent pas en réalité subvenir à leurs besoins à cause de la discrimination, des inégalités, de l'inaccessibilité et du salaire misérable.

En notant que beaucoup de femmes handicapées en Haïti ne travaillent pas, les militantes mettent l'accent sur le fait que même celles qui ont fait des études rencontrent des difficultés à trouver un emploi à cause de leur handicap. Selon elles, celles qui ont réussi à avoir un travail salarié ont fait de nombreux sacrifices et doivent composer avec différents obstacles. Ces obstacles vont d'accessibilité à l'accès, jusqu'au maintien d'un emploi. À ce propos, elles nous laissent comprendre que les difficultés d'accessibilité sont au cœur de l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti. Celle-ci peut être donc identifiée sur différents aspects.

3.1.2. De l'inaccessibilité à l'auto-adaptation

Tout d'abord, il s'agit de l'accessibilité physique des bâtiments, du transport, de l'adaptation des postes de travail en fonction des types de handicap. La coordonnatrice de AFHS explique que :

[...] souvent, elles trouvent un emploi, mais elles ont des problèmes d'accessibilité., les moyens de transport et les lieux du travail ne sont pas conformes pour elles. Mais,

²⁰ Nan anplwa salarye an Ayiti nou kapab di pa vrèman genyen fanm andikape ki integre yo paske se deja yon kaskèt chinwa pou yon fanm antre nan yon enstitisyon pou li vin mande travay. Le li Andikape, li pi pa fasil toujou paske yo toujou doute de kapasite fanm nan. Sitou pou yo anboche yon fanm fok fanm nan li menm li gen yon bagay lap bay an retou se yon kesyon de ban m map baw. Sa yo vin fè fanm andikape yo paka evre yo nan kesyon anplwa anndan peyi a.

²¹ Malerezman an ayiti yo pa ofri fanm ki andikape yo opòtinite pou yo antre nan deseri aktivite de revni [...] majorite fanm andikape yo pa gen yon anplwa, ti pousantaj sa ki gen anplwa mwen rele sa anplwa devise.

elles avaient besoin d'un travail, elles font des sacrifices pour accéder à l'espace de travail ²²(Marie-Jo Pierre, AFHS 2020).

Les militantes mettent en évidence la question de l'adaptation, ou adaptabilité. Des environnements de travail inadaptés forcent les femmes handicapées à l'auto-adaptation. Elles identifient leurs besoins et cherchent des moyens externes pour y répondre. En effet, dans le milieu de travail, elles sont obligées de prévoir les obstacles et y remédier elles-mêmes. La responsable de FASHAA souligne que :

*Les obstacles les plus évidents sont de l'ordre de l'accessibilité des bâtiments. Parfois, les bâtiments ne sont pas équipés, ils ne sont pas adaptés aux déficiences de la personne. Si elle doit effectuer un travail sur un ordinateur par exemple qui a une synthèse vocale, elle pourrait fonctionner sans problèmes, mais c'est rare*²³. (Jasmine Étienne, FASHAA, 2020).

De son côté, la militante de MIEFH informe :

*Il n'y a pas d'accessibilité ni pour les handicapés moteurs qui voyagent sur un fauteuil roulant ni pour les handicapés visuels. Il n'y a rien pour annoncer la direction, pour quelqu'un qui est sourd-muet, il n'y a pas d'interprètes de la langue des signes*²⁴ (Régine Diègue, MIEFH, 2020).

La responsable de UFMORH continue dans le même sens :

Parfois, dans son entourage l'espace physique n'est pas accessible. Elles rencontrent beaucoup de péripéties surtout quand elles doivent se rendre aux toilettes pour des besoins physiologiques, elles sont obligées soit de demander de l'aide ou de se retenir toute la journée sans s'y rendre parce que les toilettes ne sont pas accessibles. Elles sont obligées d'attendre d'être à la maison pour se soulager. Tout cela peut être des situations insoutenables pour elles ²⁵ (Charline Augustin, UFMORH, 2020).

AFHS donne un autre exemple de sacrifice que font les femmes handicapées pour s'adapter :

*Les espaces ne sont pas adaptés. Même si tu es en fauteuil roulant, si tu peux ramper dans l'escalier pour entrer dans l'espace où tu travailles, il faut le faire, car tu cherches le moyen d'entrer. Cela ne concerne pas les employeurs, car tu as voulu un travail, on te le donne, c'est tout, tu ne peux pas te plaindre*²⁶ (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2020).

²² Souvan yo jwenn travay la men aksesibilite a, mwayen pou transpo, ti lajan yo ap touche a li fini sèlman nan transpo epi kote yap travay la tou pa aksesib pou yo men jis yo te bezwen travay, yo fe anpil sakrifis pou yo rive nan espas kote yap travay la. Jis ou te bezwen travay yo baw travay degajew pou vin travay

²³ M kapab di obstak ki ta ka parèt evidan yo se aksesibilite nan batiman yo. Gen de lò, batiman yo pa ekipe, yo pa adapte ak andikap moun nan. Si moun nan gen pou li travay sou yon òdinatè ki gen sentèz vocal moun nan ka fonksyone san problèm nan milye travay lan an jeneral. Men pa two gen sa

²⁴ Pa gen aksesibilite ni pou moun k ap viv ak defisyans motè ki nan chèz woulan, ni pou moun ki gen andikap vizyèl pa gen anyen ki pou anonse moun sa ki direksyon lap pran, yon moun ki soud muet pa gen moun ki pale vrèman langue des signes

²⁵ Pafwa nan antouraj moun nan espas fizik lan li pa aksesib lè moun nan vini li nan yon pakèt peripési sitou lèl bezwen al fè bezwen fizyolojik li li pa kapab se yon moun li oblije ap mande sèvis oubyen li oblije fè jounen ak pipi a jous li ale lakay li avèl ou konn kisa sa ka koze lè w kenbe pipi a moun nan oblije kenbe pipi a paske twalèt la pa aksesib pou li. Tout sa yo vin koz moun nan pa retrouve l nan li menm ditou

²⁶ Espas yo pa adapte men si w sou yon chèz woulan [...] si se ranpe w ka ranpe eskalye a pou w antre nan espas kote wap travay lan ou ap ranpe l paske ou ap chache pwop mwayen paw pou w antre nan espas la paske sa pa gade yo. Yo jis ba ou travay la [...] pou w pa di yo pa baw travay yo ou menm degaje w

En expliquant cela, elle attire l'attention sur le fait qu'offrir un emploi à une femme handicapée en Haïti peut être assimilé à une faveur, au lieu d'être un droit. Cette dernière doit s'auto-adapter à toutes les situations qui se présentent à elle, car on ne lui doit rien. Cette auto-adaptation devient indispensable pour ces femmes pour le maintien de l'emploi.

3.1.3. Importance de l'emploi pour les femmes handicapées du point de vue des militantes

D'après les militantes, pour les femmes handicapées, l'emploi salarié peut être synonyme de sécurité financière, de réalisation de soi, d'autonomie, d'être utile à elles-mêmes et à leurs familles, mais surtout il peut démontrer qu'elles sont capables de réaliser quelque chose, ce qui entraînerait une acceptation des autres. Régine Diègue de MIEFH confirme que *« normalement, l'emploi a les mêmes importances dans la vie des femmes handicapées que dans la vie de tout le monde. Il offre une certaine autonomie, permet d'être utile à soi et d'acquérir de la valeur dans la société »*²⁷. (Régine Diègue, MIEFH, 2020). Jasmine Étienne de FASHAA met plus d'emphasis sur l'importance de l'emploi pour les femmes handicapées en ajoutant qu'il peut s'agir entre autres d'un vecteur de valorisation.

*C'est quelque chose dont tout le monde a besoin pour vivre. Pour une femme handicapée, non seulement c'est bien pour elle, il lui permet l'autonomie, l'indépendance économique. Mais aussi, il est un outil de valorisation. Le fait qu'il y en a qui travaillent, cela peut renverser une série de stéréotypes qui font croire que les femmes handicapées doivent être mises dans un coin, qu'elles ne sont utiles en rien*²⁸ (Jasmine Étienne, FSHAA, 2020).

Marie-Jo Pierre de AFHS ajoute qu'en plus de l'autonomie et de l'indépendance, un emploi peut procurer à une femme handicapée le respect des autres, la dignité et même la sécurité. Selon elle, on n'osera pas lui faire certaines propositions dégradantes puisque dans la société haïtienne on a tendance à utiliser la pauvreté des femmes handicapées pour leur faire des abus. Sans argent et sans-emploi, elles sont plus vulnérables. Elle soutient que certaines femmes handicapées sont victimes d'abus sexuels parce qu'elles sont dépendantes, sans emploi et démunies.

²⁷ Nonmalman enpòtans anplwa genyen nan lavi yon moun ki pap viv ak yon defisyans [...], ou otonòm li pèmèt ou pa yon parazit ou itil tèt ou, ou vin gen valè nan sosyete a

²⁸ [...] se yon bagay ke tout moun dwen genyen pou viv. Pou fi ki andikape a menm non sèlman li bon pou li, pèmèt li otonòm pèmèt li endepanda ekonomikman. Men tou li se yon zouti de valorizasyon le fèt ke ou jwenn genyen kap travay sa ranvèse yon seri de stereyotip ki fè kwè yon moun andikape se nan yon kwen yo dwe mete l, li paka itil anyen [...].

3.1.4. Emploi et représentations sociales en Haïti : les influences sur l'état d'esprit des femmes handicapées

Pour les militantes, l'emploi dans la vie des femmes handicapées donne sens à l'autonomie, l'utilité, l'indépendance, la dignité. Il les rend moins vulnérables. Mais, ces énoncés sont à l'opposé de la façon dont les femmes handicapées sont représentées et perçues dans la société haïtienne. Cette représentation attise chez ces femmes un complexe d'infériorité. Ce complexe d'infériorité découle des stéréotypes et des discriminations qui entraînent leur situation de handicap.

[...] Quand une femme vit avec une déficience, elle a automatiquement un complexe d'infériorité. Le fait qu'elle ne travaille pas peut lui faire perdre le moral en comprenant qu'elle n'est pas utile non seulement à elle-même, mais aussi à sa famille et à la société. [...]. Ce complexe d'infériorité la pousse à s'isoler²⁹ (Régine Diègue, MIEFH, 2020).

En gros, les militantes soutiennent que le fait de ne pas pouvoir travailler par difficulté d'inclusion, produit un complexe d'infériorité chez ces femmes handicapées et les poussent vers l'isolement. Mais aussi, les discriminations et les préjugés au sein du milieu de travail attaquent leur estime de soi. La militante *Marie Jo Pierre* souligne : *nous savons que les femmes handicapées rencontrent beaucoup de discrimination dans la société. Mais leur manque d'estime de soi les fait encore souffrir davantage. Ce manque crée plus de barrières en leur faisant perdre toute confiance³⁰ (Marie Jo Pierre, AFHS, 2020).* Sous-estime, perte de confiance en soi, sentiment d'infériorité seraient, selon les OFH, des sentiments qui affectent les femmes en situation de handicap en quête d'emploi ou évoluant sur le marché du travail haïtien.

3.2. Éducation et emploi

Dans la situation que nous sommes en train de décrire, l'éducation est un élément important. Pour les militantes, il existe un lien entre emploi et éducation en Haïti. Elles soulignent les difficultés d'accès à l'éducation pour les filles handicapées. Ce manque d'accès à l'éducation est, selon elles, le résultat de l'irresponsabilité de l'État qui n'investit pas dans un système éducatif inclusif. Il incombe aux femmes handicapées de se débrouiller toutes seules pour intégrer le système éducatif haïtien et y évoluer.

²⁹ Lè fanm nan ap viv ak defisyans otomatik man li gen yon konplèks denferyorite. Le fè ke moun sa pap travay sa vin kraze moral la plis li pa ka itil non sèlman ak tèt li ak fanmi l ak sosyete a tou. sa vle di mete menm moun sa kap travay epi menm moun sa ki pap travay se sa moun sa toujou mete kòl apa konplèks denferyorite a li vin nan li

³⁰ nou konnen medam yo jwenn anpil diskriminasyon nan sosyete a. men estim de soi medam yo konn rann medam yo soufri mank estim de soi konn met yon baryè sa konn vin fè medam yo pa gen konfyans nan tèt yo

Les militantes avancent que si l'éducation est largement inaccessible pour les femmes handicapées en Haïti, certaines d'entre elles ont réussi à vaincre les obstacles, à recevoir une formation adéquate et à obtenir des qualifications et compétences dans un domaine. Mais encore faut-il trouver des espaces pour prouver leurs compétences. En d'autres termes, leurs compétences et leurs qualifications ne leur permettent pas d'échapper aux discriminations, préjugés et stéréotypes. « [...] Souvent, on ne croit pas à la compétence des femmes handicapées. Mais nous pouvons confirmer que les femmes handicapées ont beaucoup de compétences et du savoir. Elles peuvent contribuer à l'économie du pays³¹ » (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2020).

Les femmes handicapées éduquées ont plus de chance d'accéder à un emploi, mais ça ne suffit pas pour leur garantir un emploi décent. Charline Augustin de UFMORH déplore le fait que les femmes handicapées, en dépit de leur éducation et de leurs compétences, ne trouvent pas de poste correspondant à leurs qualifications. Quelles que soient leurs qualifications, elles sont plus susceptibles d'être engagées à un niveau inférieur, par exemple comme réceptionnistes.

Selon les militantes, les femmes handicapées sont victimes de discrimination à l'embauche : « Parfois, des femmes handicapées peuvent se présenter pour un entretien d'embauche, le patron voyant qu'elles sont handicapées, sans chercher à connaître leurs compétences, annule tout bonnement l'entretien en estimant qu'elles ne répondent pas aux critères du poste »³² (UFMORH, 2020). En plus de la discrimination à l'embauche, elles subissent l'inégalité salariale : « Dès que la femme est handicapée, un emploi valant dix mille gourdes est payé à cinq mille gourdes³³ » (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2020).

Parfois, elles sont même surqualifiées pour le poste proposé. La militante d'UFMORH explique que les entreprises attribuent des postes aux femmes handicapées sans tenir compte de leurs qualifications ni de leurs compétences. Selon elle, le manque de dignité avec lequel on traite les femmes handicapées dans le milieu de travail haïtien ne fait que les rabaisser en attaquant leur estime et en créant en elles ce sentiment d'infériorité. On croit qu'offrir un emploi à une femme handicapée, c'est lui faire une faveur. Mais leur situation précaire influence négativement leur possibilité de négocier. Les stéréotypes et discriminations ont

³¹ Souvan yo pa kwè nan konpetans fanm yo, e nou menm nou kapab di; fanm yo gen anpil konpetans e yo gen anpil savwa kote yo kapab ee fe ekonomi peyi a avanse

³² De fwa, medam yo konn ale nan yon entrepriz epi patron an jis gade li pa men m sou pase yo antrevi li estime yo p ap ka reponn ak pos la san li pa chèche konn konpetans yo

³³ Deske fanm nan gen yon andikap, yon pos ki te di mil goud yo ka redwi li a senk mil goud sa vle di se yon favè yo fè yo,

des impacts encore plus profonds, ils touchent profondément à la dignité des femmes handicapées : « nous vivons dans une société très discriminatoire [...]. En te voyant, les gens t'appellent : Handicapée ! [...] Ils t'attribuent à un ensemble de mots qui atteignent ta dignité et ton intégrité ³⁴ » (Charline Augustin, UFMORH, 2020).

3.2.1. La mise à l'écart des femmes handicapées dans le système éducatif haïtien et les conséquences sur leur développement sur le marché du travail

Marie-Jo Pierre de AFHS explique que dès leur enfance, les filles handicapées sont mises à l'écart du système éducatif.

Les parents ne se souciaient pas vraiment de l'éducation des filles handicapées. Il était question que filles handicapées et garçons handicapés fussent différents. Dans le passé, les parents qui ont eu un garçon handicapé ont soutenu son éducation de même qu'auparavant dans la société haïtienne, les familles ont plus soutenu l'éducation des garçons. Les garçons handicapés pouvaient continuer l'école alors que les familles gardent les filles handicapées à la maison³⁵ (Marie_Jo pierre, AFHS, 2020).

Elle soutient aussi qu'il s'agit d'une sorte de surprotection des parents envers les filles handicapées, parce que l'insécurité et la violence sont plus flagrantes envers les filles handicapées. Mais, cacher les filles handicapées, même si c'est pour les protéger, engendre que bon nombre d'entre elles ne sont pas éduquées, n'ont pas une profession, et ne sont pas prêtes pour occuper un emploi dans la société.

Jasmine Étienne de FASHAA abonde dans le même sens en soulignant le rôle de la famille, de l'environnement familial, de la surprotection et de l'insécurité dans le fait que les filles handicapées fréquentent ou non l'école dans la société haïtienne.

Pour l'accès à l'éducation, la première chose est qu'il dépend des parents de l'enfant et de l'environnement familial. Par exemple, je connais des cas où l'enfant est sur-âgée parce que ses parents l'ont surprotégée, ils ont eu peur de la laisser sortir, peur qu'on ne l'enlève, peur qu'on ne la viole, etc. De plus, il y a trop de dangers dehors (les motos, les marchands, etc.). Certains parents sont extrêmement réticents parce qu'ils ont trouvé que c'est un trop grand risque³⁶ (Jasmine Étienne FASHAA, 2020).

Cependant l'éducation continue à revêtir une importance capitale dans la vie des femmes handicapées en général. Elle serait l'élément qui favoriserait leur inclusion et leur intégration.

³⁴ nap viv nan yon sosyete ki trè diskriminatwa fanm andikape fè objet de sa yo rele estereyotip chak fwa moun yo wè w yo di fanm andikape [...], yo ap atribiye w ak pawol tou fèt pou rive atenn diyitew, pou atenn entegritew

³⁵ Paran yo pat vreman sousye de edikasyon yo. Li te toujou rete sou kesyon yon tifi ki ap viv avek yon andikap yon ti gason ki ap viv avek yon andikap yo pa menm jan. yon paran yon timoun andikap nan ane ki pase yo kote yo kapab gen yon ti gason yo te toujou kwe ladan yo menm jan oparavan sosyete ayisyenn nan fanmi ayisyenn nan toujou kwe nan ti gason an. anndan fanmi ki gen ti moun ki andikape yo sitou tifi yo, paran yo toujou pouse ti gason yo ki andikape yo ale lekòl yo kenbe tifi yo lakay

³⁶ bon! Pou aksè ak edikasyon an premye bagay lan li depann de paran moun nan epi anvironman famiyal li, pa egzanp gen de ka mwen konnen ti moun nan siraje paske paran ap sipwotejel yo pè kite l nan lari gen ka kote Paran ap sipwoteje timoun nan, li pa vle yo kidnape l li pa ta renmen y ap vyole l eksetera donk gen twòp danje nan lari a machann, moto siklèt, esetera yo twouve ke se yon twò gran ris gen paran ekstèmman retisan

[...] l'éducation est très importante dans la vie d'une femme handicapée. Il y a des endroits qu'elle ne peut pas intégrer sans éducation. Elle ne peut pas déposer un CV, sans avoir un niveau, on ne va pas lui accorder d'importance. Normalement nous vivons dans une société où l'on te disqualifie selon ton apparence. [...]. C'est une société discriminatoire, si tu n'as pas d'éducation tu n'as pas accès à une série d'endroits³⁷ (Charline Augustin, UFMORH, 2020).

Régine Diègue de MIEFH confirme qu'être éduquée favoriserait l'accès à l'emploi. Pourtant, les femmes handicapées sont bloquées à la base. En plus de l'irresponsabilité de l'État et de l'absence d'écoles inclusives, elles sont victimes de l'intolérance tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des écoles. Quand par un quelconque moyen certaines d'entre elles arrivent à s'intégrer, elles sont souvent victimes de moqueries et d'autres méchancetés face auxquelles elles doivent avoir du courage et de la détermination. Régine Diègue confirme : « *il n'y a pas de tolérance. Il faut du courage et de la détermination pour une fille handicapée de se lever chaque matin et se rendre à l'école³⁸* » (Régine Diègue, MIEFH, 2020).

En outre, elles disent qu'à cause du fait que beaucoup de femmes handicapées n'est pas scolarisée, les gens sont amenés à généraliser en considérant toutes les femmes handicapées rencontrées comme analphabètes.

Quand j'ai commencé à travailler dans le secteur, on m'a fait comprendre que je ne dois pas parler avec ces femmes en français parce qu'elles ne sont pas scolarisées. Le fait que la majorité n'est pas scolarisée, du moment où une personne vit avec une déficience on la regarde comme quelqu'un qui ne sait rien faire, même si elle a un handicap moteur³⁹ (Régine Diègue, MIEFH, 2020).

C'est encore une perception du handicap et de la personne handicapée, qui assimile le handicap à l'analphabétisme. Rappelons que la perception du handicap peut avoir de sérieux effets dans le traitement de la personne en situation de handicap, des dispositions juridiques et leur application, mais aussi dans le comportement des membres de la société à leurs égards (Lirette, 2015). C'est en effet ce que veulent nous faire comprendre ces militantes en expliquant qu'en Haïti la perception du handicap influence tout le fonctionnement des femmes handicapées : le traitement familial, leur éducation, leur capacité et même leur sécurité sont influencés par une perception négative.

³⁷ Dabò edikasyon an vrèman enpòtan nan lavi yon andikape san li gen kote ou pap ka rive gen de nivo ou rive ou pap menm ka al depoze yon CV paske ou pa gen nivo pou sa yo pap bay sa enpòtan. nonmalman se yon sosyete n ap viv lan gen yon mòd a première vu moun nan gentan diskalifyew sou aparans ou wi serte mwen gen yon mobilite redui menm gen yon kapasite m gen konpetans se deja yon atou. pou w gen yon sosyete diskriminatoire epi pou w pa gen edikasyon pap gen posiblite pou m vrèman ge aksè ak deseri kote

³⁸ tolerans lan pa genyen l. Fòk moun sa gen anpil kouraj poul leve chak maten poul al lekòl

³⁹ Lè m antre nan sektè a yo di m pa pale fransè ak moun sa yo paske majorite ladan yo pa menm konprann fransè a yo pa al lekòl. [..]le fè ke gen anpil ki pa eskolarize le fè ke yap viv ak yon defisyans menm si ou gen yon andikap motè moun nan konn gade w li di ou se yon andikape ou ap viv ak yon defisyans ou pa gen anyen ou ka fè [...].

À ce propos, Régine Diègue explique :

*En Haïti, quand on vit une situation de handicap, on ne voit pas la personne handicapée comme une personne ayant une maladie naturelle nécessitant des soins médicaux, qui peut arriver à n'importe qui. On la voit comme quelqu'un sur qui on a jeté un sort, ou c'est une malédiction. [...] Cela veut dire que sa famille l'accepte difficilement. Elle refuse de comprendre que cette personne peut travailler et qu'elle a le droit d'aller à l'école comme tout le monde. Mais la majorité n'est pas scolarisée*⁴⁰(Régine Diègue, MIEFH, 2020).

Charline Augustin de UFMORH montre comment cette représentation hautement genrée du handicap peut créer une situation d'insécurité pour les femmes handicapées.

*[...] on dit souvent que coucher avec une femme handicapée porte chance. Par rapport à cela, en cherchant du travail elle peut subir des violences sexuelles venant du patron lui-même ou d'un employé. [...] surtout si le local n'est pas accessible, s'il lui faut de l'aide pour se rendre aux toilettes, ils peuvent profiter de ce moment pour violer cette femme. [...]*⁴¹(Charline Augustin, UFMORH, 2020)

Cette représentation crée une sorte d'invisibilité de ces femmes, elle est porteuse de vulnérabilités, et encourage les violations et les atteintes aux droits et à la dignité humaine. Pire encore, elle encourage des actes de violence à l'égard de ces femmes. Les militantes nous permettent de dire que pour analyser l'emploi des femmes en Haïti il faut tenir compte d'un ensemble d'éléments qui sont imbriqués entre eux, dont l'un entraîne l'autre. L'éducation, la représentation sociale du handicap, l'accessibilité, la sécurité, l'état d'esprit des femmes handicapées (l'estime de soi, la confiance en soi) sont combinés pour créer une chaîne sur laquelle sont apposées les principales barrières auxquelles font face les femmes handicapées devant l'emploi en Haïti.

3.4. Les activités économiques informelles des femmes handicapées en Haïti

Les femmes handicapées ont beaucoup plus de chance d'évoluer dans le secteur informel en Haïti que d'être admis dans un emploi. Selon Régine Diègue, *Il est plus ou moins acceptable qu'on achète des choses à une femme handicapée qui tient un commerce ou une entreprise artisanale*⁴² (Régine Diègue, MIEFH, 2020). Elle ajoute : « dans le secteur informel, elle peut utiliser ses propres moyens économiques pour organiser une petite activité de revenu. Si elle arrive à mettre sur pied un petit commerce, même si elle fait des pertes, elle

⁴⁰ An Ayiti, lè moun nan ap viv ak yon sitiwayon andikap yo pa wè moun nan tankou yon moun ki gen yon maladi medikal se de bagay natirèl ki ka rive. yo plis wè sa tankou yon sò yo jete, se yon malediksyon obyen se fè yo ap fè yo. malerezman se konsa yo plis wè li. Sa vle di fanmi moun sa ap difisil pou yo aksepteke l. Yo refize konprann moun sa ka travay, li gen tout dwa ale lekòl tankou tout moun, men majorite nan yo pa skolarize

⁴¹ Pafwa moun andikape a konn al dèyè yon travay, yo konn souvan di fanm ki andikape bay chans nan konteks sa li ka sibi vyolans tou oubyen yon anplwaye ka chwazi kouche l. Se pa bezwen li bewen l pou madanm men li kouche l ou byen tou si anndan pa aksesib pou li fòk li jwenn èd yon moun pou li gen aksè ak latrine yo epi moun nan ka tou profite pou li fe kadejak sou li. Sa vle di moun nan vin trè vilnerab.

⁴² Li plizoumwen akseptab paske ou pap wè ke yon moun bezwen achte yon bagay paske se yon moun andikape kap vann li, li pap achte l oubyen yon moun ki konn fè choz atizanal yap ka itilize moun sa wap wè ya vin chèchel [...] men yo plis bloke sektè fòmèl la.

peut aussi enregistrer des ventes ⁴³ » (Régine Diègue, MIEFH, 2020]. Ces déclarations laissent comprendre que l'activité la plus populaire pour les femmes dans le secteur informel est le petit commerce. Parlant de secteur informel, précisons que le secteur informel ou l'économie informelle consiste en des activités économiques qui échappent au contrôle de l'État. Il est caractérisé par un faible niveau de technique, une petite échelle de production avec une main-d'œuvre généralement familiale, un faible coût de création d'emploi et une absence de protection dans l'emploi. Il est aussi caractérisé par des activités clandestines, c'est-à-dire des activités qui échappent aux réglementations fiscales. (Fred DOURA, 2003). Ces activités aident les femmes handicapées à réinventer leur vie à défaut de pouvoir intégrer le marché du travail. En ce sens, elles constituent des stratégies économiques dans un contexte où elles ne bénéficient pas d'une protection sociale.

Les activités génératrices de revenus sont des « activités économiques de production et/ou de commercialisation d'un bien ou d'un service qui procurent des revenus réguliers, généralement afin d'améliorer les conditions de vie »⁴⁴. AFHS a fait remarquer que l'économie du pays repose aussi en grande majorité sur les activités des femmes haïtiennes en général., et qu'en dépit de leur invisibilisation et de la non-reconnaissance de leur apport, les femmes handicapées ont aussi contribué à la vie sociale et économique du pays.

Les associations de femmes handicapées encouragent ces activités en offrant des moyens à leurs membres d'y participer, car c'est une des façons pour ces femmes d'acquérir une certaine autonomie. *Nous, au sein de l'association, nous créons des activités économiques. Des activités génératrices de revenus qui permettent que les femmes handicapées puissent trouver les moyens de travailler avec elles-mêmes, tenir un petit commerce, et prendre soin d'elles-mêmes*⁴⁵ (Marie-Jo, AFHS, 2020). Ces activités peuvent prendre plusieurs formes. Elles peuvent aller de petits commerces individuels à des activités beaucoup plus collectives. [...] *Au sein de l'Association des femmes handicapées du Sud, nous avons une activité qui s'appelle « mutuelle solidarité ». Nous formons les femmes handicapées [...] et leur montrons comment elles peuvent se mettre ensemble. Grâce à la mutuelle, elles peuvent cotiser de l'argent, obtenir des prêts quand elles en ont besoin pour*

⁴³ epi nan sektè enfòmèl la yo kapab paske moun nan jwenn mwayen ekonomik pal ki pou fèl fè yon ti bagay yon ti aktivite de revni. Si moun nan ap fè komès la, malgre lap fè defisi, depi moun nan bezwen yon bagay li ka achte

⁴⁴ <http://cooperation-concept.net/glossary/activite-generatrice-de-revenu/> Consulte 02/04

⁴⁵ Nou menm anndan asosiyasyon an nou nou kreye aktivite ekonomik , aktivite jeneratris revni ki pemet fanm nan menm kapab jwenn moyen pou yo kapab travay avèk tèt pa yo. Lè m di pou yo travay avèk tèt pa yo a, pou yo fè komès, yo kapab jwenn mwayen pou yo okipe tèt yo.

débuter leurs petits commerces⁴⁶ (Marie-Jo, AFHS 2020). C'est une alternative au fait que les femmes handicapées n'ont pas facilement droit au crédit. Il n'est pas facile pour une femme handicapée d'obtenir un prêt dans une banque ou dans une institution de crédit parce qu'on se met toujours dans la tête que les femmes handicapées ne travaillent pas. Si on leur prête de l'argent, elles ne pourraient pas le faire fructifier. On ne leur fait pas confiance, on pense qu'elles ne pourraient pas rembourser⁴⁷ (Marie-Jo, AFHS, 2020).

Pour ces militantes, les femmes handicapées sont tout à fait capables de rembourser un prêt si on leur accorde une chance. C'est pourquoi elles créent cette structure pour que les femmes handicapées puissent s'entraider. Ainsi disent-elles : « *Elles peuvent très bien faire fructifier l'argent et rembourser leur prêt. Nous créons cette activité au sein de l'association afin que les femmes handicapées puissent cotiser, et avoir leur propre argent, faire des prêts entre elles, faire des activités pour faire fructifier l'argent et avoir de l'argent pour prendre soin d'elles-mêmes et de leurs familles⁴⁸* » (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2020).

En effet, une mutuelle est un groupement de personnes dans lequel les intérêts des membres sont prioritaires. Il s'agit d'un organisme sans but lucratif basé sur la solidarité, dont la stabilité financière des membres est l'une des préoccupations principales⁴⁹. C'est une alternative au problème d'accès aux institutions de crédit dû à leur situation de pauvreté, ainsi qu'au manque d'accès à l'emploi salarié. Cette approche ressemble de près à l'approche de l'économie sociale solidaire, dont la conception est moins inégalitaire et destructrice que l'économie de marché. Cette économie vise à réunir et servir des personnes d'abord, en regroupant les personnes qui peuvent réaliser des projets sociaux, économiques et culturels pour répondre à des besoins collectifs (Draperie, 2011). Les militantes s'inscrivent dans cette dynamique pour mieux encadrer leurs membres, dont certaines ont l'appui financier de leur famille, et d'autres n'ont aucune aide.

⁴⁶ Anndan asosiyasyon fanm andikape an sid sa fè lontan depi nou gen yon aktivite ki rele mityèl solidarite kote nou fome medam yo sou kesyon mityèl solidarite, koman mityèl la li mache e koman yo menm yo kapab mete ansanm, yo kapab antre yon lajan kote yo menm le yo bezwen fè yon pre si yo menm yo bezwen fè yon komès.

⁴⁷ [...] nou kapab di li pa fasil pou yon fanm andikape antre nan yon bank nan yon kes kote yap prete moun sa lajan paske moun yo toujou gen nan tet yo yon moun andikape li pap ka travay. Si li gen yon lajan nan men li, li pap ka fèl travay e si yo prete l yon la jan li pap fè lajan travay. Yo vin pa fè moun andikape a konfyans.

⁴⁸ Men si moun nan gen yon lajan nan men li bank lan prete l ou byen kès la pretel l ap fè lajan travay l ap ka remèt. Li nou menm nan asosiyasyon an nou kreye aktivite sa kote medam yo menm ak pwop lajan pa yo ,yo kotize kote yo menm pwop lajan payo a yo prete l, yo remèt li pou ke lot kapab jwenn prete . yo menm pou yo ka fè yon aktivite pou yo antre lajan pou yo ka pran swen tèt yo, pran swen fanmi yo

⁴⁹ <https://www.aim-mutual.org/quest-ce-quune-mutuelle/?lang=fr>

Elles pensent que des institutions financières publiques devraient pencher sur ce cas. « *On entend parler de ONA fanm⁵⁰, mais on n'entend jamais parler ONA fanm andikape. Ils pensent seulement pour des catégories et négligent les autres⁵¹* » (Charline Augustin, UFMORH, 2020). C'est une façon de faire des reproches à l'État, qui selon elles, ne prend pas de mesures pour soutenir les femmes handicapées dans leurs démarches de s'auto-prendre en charge en essayant de mettre sur pied des activités indépendantes. Charline Augustin de UFMORH relate que : « *des femmes handicapées peuvent vouloir entreprendre, mais elles n'ont aucun moyen, elles n'ont aucun encadrement de l'État, aucun accès aux prêts, aucun accès au microcrédit ou à la banque⁵²* » (Charline Augustin, UFMORH, 2020). Le constat de ce manque de moyens et d'encadrement nous amène à considérer une autre problématique dans la situation des femmes handicapées en Haïti : la mendicité.

3.3. La problématique de la mendicité dans la vie des femmes handicapées en Haïti.

Sana Benbelli et al. écrivent qu'en Haïti « Les personnes handicapées errent et vivent dans les rues, condamnées à la charité et à la mendicité qui constituent le prolongement et l'étape finale de ce processus d'exclusion » (2020 : 170). Il faut comprendre que les personnes handicapées en général, et les femmes handicapées pour ce qui nous concerne, passent leur vie à essayer et à chercher des moyens de survie en l'absence d'encadrements institutionnels. Face à la recherche désespérée des opportunités d'emploi et à la quasi-inexistence de soutien à l'entrepreneuriat, la mendicité peut apparaître pour certaines comme une sortie de secours. Ce pourrait être une autre alternative, une stratégie d'auto-prise en charge.

S'il est vrai que des femmes handicapées se trouvent en situation de mendicité à cause d'un manque de soutien institutionnel et financier qui contribue à leur exclusion et leur marginalisation, certaines représentations les assimilent automatiquement à ce phénomène. La militante d'UFMORH le note clairement : *En Haïti une femme qui vit avec une mobilité réduite est considérée comme quelqu'un qui doit demander l'aumône aux passants⁵³* (Charline Augustin, UFMORH, 2020). En effet, les difficultés d'accès à l'éducation et à l'emploi, les représentations sociales du handicap, l'absence de soutien institutionnel et

⁵⁰ ONAFanm est un produit de l'Office National d'Assurance-Vieillesse (ONA) qui souhaite apporter une solution rapide et viable aux petites marchandes du secteur informel en besoin de crédit en leur accordant un Crédit de 25,000.00 à 50,000.00 HTG remboursable dans un délai allant de 6 mois à 12 mois à un taux d'intérêt linéaire de 9 à 12 % l'an.

⁵¹ ou konn tande pale de ONA fanm, men pou kisa ou pa tande ona fanm andikape yo pa fèl sa vle di yo panse ak yon kategori yo pa panse ak lòt kategori yo .

⁵² Sa ka rive medam yo vle fe yon ti biznis devan lakay yo, men ak ki mwayen leta pa bay ankadreman sa vle di pou yo ta gen aksè pou yo ta fè yon prè nan yon mikro kredi ou byen nan yon bank

⁵³ an Ayiti yon fanm kap viv ak yon sitiwayon mobilite redui, yo konsidere l tankou yon moun k'ap lonje men li bay moun kap pase

financier sont liées pour entraîner les femmes handicapées vers la mendicité. La militante d'UFMORH nous montre comment ce lien est établi. *Parce que si tu ne travailles pas, si tu n'as pas une activité rentable, tu es obligée de surveiller des occasions, ou d'attendre l'aumône. Tu n'es pas indépendante. C'est ce qui entraîne beaucoup de femmes handicapées dans la mendicité. [...]. Et aussi ça dépend du niveau d'éducation et de la formation de la femme en question, elle ne peut pas voir d'autres options que de mendier dans la rue*⁵⁴(Charline Augustin, UFMORH, 2020). La mendicité résulte de leur situation d'extrême pauvreté. Elles l'appréhendent comme étant leur seul moyen de subvenir elles-mêmes à leurs besoins. Pour elles, en même temps que la mendicité peut paraître dégradante, elle peut être aussi considérée comme une manière de conserver une certaine dignité. Les organisations qui luttent pour les droits des femmes handicapées sont contre le fait que ces femmes soient obligées de mendier. La militante de l'UFMORH propose que la mendicité leur serve plutôt de tremplin vers une activité génératrice de revenus : *moi, je dis par exemple que si une femme handicapée passe une semaine à mendier dans la rue, si elle trouve quelque chose, mieux vaut utiliser l'argent pour entreprendre quelque chose au lieu de mendier tout le temps dans la rue*⁵⁵(Charline Augustin, UFMORH, 2020).

Des améliorations sont constatées par les militantes. Grâce à leur intervention, le phénomène de la mendicité, en tout cas chez les femmes handicapées, a, selon elles, diminué.

*Auparavant il y avait plus de cas de femmes handicapées mendiantes à cause du fait que les femmes handicapées ne trouvent pas d'emploi. Mais, avec le travail des associations, on peut admettre que le taux de mendicité a un peu baissé. À l'intérieur des associations nous cherchons toujours à organiser des activités économiques. Nous formons les femmes handicapées et les aidons, même si elles ne peuvent pas trouver un emploi, elles peuvent entreprendre quelque chose, s'occuper d'elles-mêmes et de leurs familles sans aller dans la rue*⁵⁶ (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2020).

Le phénomène de la mendicité n'est pas sans lien avec la sécurité des femmes handicapées, qui, en se rendant dans la rue, courent d'énormes risques compte tenu du climat d'insécurité en Haïti. Marie Joe Pierre de AFHS s'inquiète :

⁵⁴ Paske depiw pap travay ou pa gen yon aktivite rantab se veye wap veye lè sa bon ou byen wap tann kilè yo lonje men ba ou ou pa endepandan se sak koz gen anpil fanm andikape kap mande. Nou menm nou pa vle sa. Pa fwa sa pral depann de nivo fòmasyon moun nan nivo etid li li wè se nan lari a li oblije al mande.

⁵⁵ Mwen menm mwen di pa egzanp si yon moun ta fè semèn nan lap mande siw ta jwen yon bagay mye vo ou ta achte yon bak siret olye pou w ret toutan nan lari a

⁵⁶ Nou kapab di nan kesyon mandisite a an ayiti, oparavan to a te plis. Oparavan, nan ane ki pase yo to a te plis kote medam yo paka jwenn travay. Men avek travay asosiyasyon yo komanse fe nou kapab di to mandisite yo sitou medam ki andikape yo li diminye diminye nan yon sans, nou menm anndan asosiyasyon yo nou toujou chache kreye aktivite ekonomik kote nou fome medam yo avan nou kreye aktivite ekonomik lan kote medam yo ka jwenn, menm si yo paka jwenn travay pou yo travay men yo menm yo kapab travay avek pwop tet yo yo kapab mete may yo, brenn yo deyo antanke moun pou yo travay avek pwop tet pa yo pou yo answit pran swen fanmi yo pou yo ale lage ko yo nan lari a

À chaque fois qu'une femme handicapée descend dans la rue pour mendier, elle court des risques parce qu'on peut la violer, la battre et même la tuer. Nous avons enregistré de pareils cas au sein de l'association. Mais nous créons des activités génératrices de revenus qui permettent à ces femmes de trouver des moyens [...] ⁵⁷
(Marie Jo Pierre, AFHS, 2020).

3.4. Les principales revendications et propositions concernant l'accès à l'emploi.

Les organisations de femmes handicapées militent pour faire respecter les droits des femmes handicapées en Haïti en luttant contre l'exclusion et la marginalisation dont sont victimes ces dernières. Elles conduisent des plaidoyers pour influencer l'État haïtien afin d'améliorer la condition des femmes handicapées en Haïti. Elles ont des revendications précises et font en même temps des propositions. Elles travaillent sur plusieurs fronts puisque les problèmes des femmes handicapées en Haïti sont pluriels. Ici, nous allons nous pencher sur ce qui concerne particulièrement l'accès à l'emploi.

Elles s'appuient d'abord sur la Convention Relative aux Droits des Personnes handicapées (CRDPH) pour orienter leurs plaidoyers et leurs revendications. Elles disent avoir entamé depuis 2013 des activités de plaidoyer en faisant la promotion pour la CRDPH. Elles travaillent sur trois articles particulièrement : l'article 6, l'article 13 et l'article 16. Ces articles traitent du respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle et de la non-discrimination des femmes handicapées; de la participation et de l'intégration pleines et effectives à la société; de l'égalité des chances; de l'accessibilité; et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils font obligation aux États partie de reconnaître que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations contre lesquelles ils doivent prendre des mesures appropriées, que ce soit sur le plan politique, social ou économique. Selon ces articles de la convention, Les États partis doivent favoriser le rétablissement et la réinsertion des personnes handicapées dans un environnement qui protège la santé, le bien-être, l'estime de soi, la dignité et l'autonomie de la personne, et qui prend en compte les besoins spécifiquement liés au sexe et à l'âge. Ils doivent également mettre en place une législation et des politiques efficaces axées sur les femmes et les enfants garantissant leur protection contre toutes formes d'exploitation, de violence et de maltraitance. L'État haïtien ayant signé cette convention en 2006, la revendication première des organisations de femmes handicapées est qu'il respecte ses engagements.

⁵⁷À chak fwa yon fi ki andikape ap mande sa se yon ris li ye paske yo kapab vyole yo, yo kapab tiye yo yo kapab bat yo an menm tan paske nou gen de ka konsa nou konn jwenn déjà. Men nou menm anndan asosiyasyon an nou nou kreye des aktivitees ekonomik des activites jeneratris de revni ki pemet fanm nan menm kapab jwenn kek mwayen.

Également, les organisations luttent pour faire modifier la Politique pour l'égalité femmes-hommes adoptée par le ministère de la Condition féminine et des droits des femmes (MCFDF) en 2014, car selon elles, cette *politique n'est pas inclusive*. En effet, « la Politique EFH envisage la mise en œuvre d'un ensemble de mesures structurantes sur un horizon de 20 ans (de 2014 à 2034), pour éliminer les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines clés de la vie nationale haïtienne » (Baranyi et Champ, 2019 : 117). Constatant que cette politique n'est pas inclusive, c'est-à-dire qu'elle ne tient pas compte des femmes handicapées, les organisations luttent pour son amendement. Effectivement, les problèmes d'accès à l'emploi des femmes, la féminisation de la pauvreté, la hausse du taux de chômage des femmes sont abordés dans cette politique. Mais, elle n'offre rien sur la situation des femmes handicapées. Selon les militantes, la situation des femmes handicapées est plus difficile par rapport aux discriminations, aux injustices, à l'accessibilité, à la sécurité et autres : elle ne devrait pas passer inaperçue. Plus que toute la population féminine, les femmes handicapées sont victimes d'exclusion dans le système d'emploi formel et salarié ; elles se retrouvent majoritairement dans le secteur informel. Une politique d'une telle envergure (par rapport à ses ambitions et sa durée) devrait selon les militantes en tenir compte.

Les organisations luttent aussi pour que la loi de 2012 sur l'intégration des personnes handicapées soit mise en application. Car cette loi a aussi donné des provisions pour l'accessibilité des personnes handicapées, leur accès à l'éducation, leur accès à l'emploi et de meilleures conditions de travail. Elles luttent également pour que cette loi soit inclusive par rapport aux femmes handicapées.

Convaincues du lien existant entre l'éducation des femmes handicapées et leur emploi, elles luttent pour un système éducatif plus inclusif. Marie-Jo Pierre de AFHS soutient que le manque d'éducation rend les femmes handicapées plus vulnérables. Elle dit que sans l'éducation elles ne peuvent pas avoir d'emploi, voire l'autonomie. Selon elle, si elles n'ont pas la chance d'aller à l'école elles seront plus vulnérables. Pour les militantes, l'éducation est le point de départ de l'inclusion et de la participation sociale des femmes handicapées qu'elles réclament. « [...] nous revendiquons l'inclusion des femmes handicapées. Dans les 52 % des femmes, il faut que les femmes handicapées soient incluses en tant que Femmes⁵⁸ » (Marie-Jo Pierre AFHS, 2020). De ce fait, elles prennent à cœur les articles 41, 42, 43, 44 de la

⁵⁸ Nou menm revandikasyon nou anndan asosiyasyon an m bezwen enklizyon fanm andikape yo e patisipasyon fanm andikape yo nan sosyete a nan 52% fanm yo fòk fanm andikape yo inkli tou antanke fanm

loi 2012. Ce sont effectivement des articles qui définissent comment l'État doit aménager les centres scolaires et universitaires, l'interdiction des pratiques discriminatoires contre les personnes handicapées dans les recrutements et les emplois, les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des personnes handicapées au travail et les mesures visant à favoriser l'embauche des personnes handicapées. Elles revendiquent que « *toute femme handicapée ayant les compétences requises pour travailler puisse le faire sans négocier quoi que ce soit en contrepartie, sans subir de discriminations*⁵⁹ (Marie-Jo Pierre AFHS, 2020). Elles souhaitent que les emplois soient répartis de manière équitable. « *S'il y a un certain nombre d'emplois pour les gens, les femmes handicapées doivent en faire partie également*⁶⁰» (Régine Diègue, MIEFH, 2020). Elles souhaitent que l'État établisse un quota des femmes handicapées dans les entreprises. De plus, elles aimeraient que les femmes handicapées puissent travailler dans leurs domaines, qu'elles aient de bons emplois, et que l'État prenne des mesures pour éviter que les femmes handicapées soient obligées de mendier pour survivre.

*Ce que nous demandons est que les femmes handicapées qui ont réussi à étudier dans un domaine, avec beaucoup de difficultés, puissent avoir des opportunités de travailler dans leur domaine, nous ne demandons pas que l'on nous fasse des faveurs, nous voulons travailler normalement. Nous ne voulons pas mendier ni être dépendantes des autres*⁶¹ (UFMORH, 2020).

Leurs revendications s'adressent à l'État haïtien dans son ensemble, mais le BSEIPH et le MCFDF sont les institutions auxquelles elles s'adressent en premier.

*Nous faisons toujours des activités avec le MCFDF, qui selon nous est un des acteurs, nous discutons avec eux des façons dont les femmes handicapées puissent participer dans tout ce qui se fait en rapport avec les femmes dans la société, elles doivent être dans les négociations. Elles n'ont pas besoin que d'autres leur disent ou que d'autres parlent pour elles. Qu'elles puissent discuter de leurs problèmes et en trouver des solutions. Nous discutons avec eux et les obligeons que les femmes handicapées prennent part à toutes les activités et actions relatives aux femmes dans le pays*⁶² (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2020).

⁵⁹ Depi fanm ki andikape a gen kapasite poul li gen konpetans pou li travay de pi gen travay fòk li jwenn travay san ke li pa nan negosye anyen pou l jwenn travay san diskriminasyon nan sosyete a

⁶⁰ Depi gen tan moun kap travay sipoze gen tan fanm andikape pami yo.

⁶¹ Sa n ap mande se pou bay moun andikape ki fin fè etude yo si tou se ak anpil difikilte chans yo pou se pa favè yap fè yo. pou yo ba yo travay ki gen rapò ak etid yo, nou vle travay nòmalman nou pa vle mande nou pa vle sou kont moun.

⁶² nou se youn nan òganizasyon ki toujou fè aktivité avek kondisyon feminin ki se youn nan Aktè [...] nou diskite avèl kelke swa sa kap fèt ki gen rapò ak fanm anndan sosyete a pou fanm ki andikape yo patisipe tou. yo dwe la nan tout negosyasyon yo. Se pa moun ki pou ap vin di yo, se pa moun ki pou pale pou yo paske pwoblèm nan se pa yo. lè ou gen pwoblèm se ou ki pou diskite pwoblèm nan pou w ka jwenn yon solisyon ak pwoblèm nan nou toujou chita avèk yo pou nou mande kelkeswa sa kap fèt sou kesyon fanm anndan peyi a fok gen prezans fanm andikape yo pou yo bay patisipasyon yo nan sa kap fèt la.

Elles déplorent que le ministère de la Condition féminine ne planifie pas avec et pour les femmes handicapées. *Nous ne participons pas dans les grandes actions du ministère. Ils ont pris des décisions dont nous ne sommes pas au courant* (Marie-Jo Pierre, AFHS, 2019). Selon elles, cette attitude des dirigeants n'aide pas à l'amélioration des conditions de vie des femmes handicapées.

Autres que des plaidoyers pour faire respecter la CRDPH et amender la Loi de 2012 et la Politique pour l'égalité femmes-hommes, leurs revendications attirent aussi l'attention sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en Haïti en rapport avec les femmes handicapées. Elles déplorent que leurs plaidoyers et leurs actions subissent les assauts de l'instabilité politique en Haïti. Car des responsables politiques se font souvent remplacer et les discussions des organisations avec elles et eux sont vouées à un éternel recommencement. Les militantes soutiennent également que la corruption et l'impunité affectent le développement des droits des femmes handicapées. Selon elles, la corruption et l'impunité font que les femmes handicapées ne peuvent pas trouver justice. Même si les militantes travaillent sur une politique et une loi particulière et s'adressent à des institutions particulières, leurs plaidoyers vont à toutes les autres institutions publiques étant donné que selon elles, tous les ministères ont l'obligation d'appliquer la Loi de 2012 et la Politique pour l'égalité femmes-hommes.

En plus, des plaidoyers et des revendications visant à forcer l'État à prendre ses responsabilités en ce qui a trait à l'intégration des femmes handicapées sur le marché du travail doivent être entrepris. Parlant des actions visant à inciter l'État à respecter ses responsabilités, il faut rappeler les réflexions de Sabine Lamour (2019) qui présente l'irresponsabilité comme une compétence de l'État. Elle utilise les données du Trésor public haïtien, particulièrement sur les dépenses du MCFDF, pour montrer l'absence de mesures ou de décisions pour améliorer la condition de vie des femmes en général, ce qui affecte par ricochet les femmes handicapées. Elle écrit : « [...] Les dépenses destinées aux salaires et aux fournitures sont plus importantes que celles qui concernent les investissements allant aux équipements ainsi qu'aux nouvelles réflexions qui visent à changer les conditions de vie des femmes » (ibid. : 10). Elle reproche à l'État de ne pas prendre en considération l'étendue des besoins des femmes dans le budget et affirme que « les besoins des femmes ne sont alors plus un enjeu pour le gouvernement » (Ibid). Pour elle, c'est un État qui transfère sur les individus les charges sociales qui fondent ses fonctions régaliennes, dont la santé, l'emploi et l'éducation.

Ce qui fait que dans certains cas les associations interviennent directement auprès des femmes handicapées pour les aider à mieux vivre leur handicap et faire une médiation auprès des institutions.

Notre premier objectif est de permettre aux femmes handicapées d'accepter leur handicap. Si elles n'arrivent pas à l'admettre, elles ne pourront pas intégrer la société ni le marché du travail. [...]. Si à cause de l'âge elles ne peuvent pas aller à l'école, nous les aiderons à trouver une activité génératrice de revenus. [...]. La première lutte est de leur faire accepter leur handicap pour qu'elles puissent intégrer la société et s'émanciper. Le marché du travail n'est pas la plus importante des luttes, c'est la lutte pour l'accessibilité, l'inclusion, l'intégration, contre la discrimination, la lutte contre la violence basée sur le genre [...], les droits des personnes handicapées en général. Nous faisons différentes actions à notre niveau dans la société, des actions communautaires⁶³ (Régine Diègue, MIEFH, 2020).

3.5. Les engagements de l'État haïtien et l'accès à l'emploi

Haïti a ratifié le 7 avril 1981 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes [CEDEF]. Cette convention définit la discrimination à l'égard des femmes comme « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* » (Article 10). En ayant ratifié cette convention, Haïti convient de protéger et respecter les droits de toutes femmes et de prendre des mesures nécessaires.

La Constitution haïtienne de 1987 garantit l'accès à une formation scolaire de toutes les personnes handicapées ; elle garantit également à l'article 32.8 des moyens pour assurer leur autonomie, leur éducation et leur indépendance.

L'État haïtien a adopté la CRDPH en 2006. Comme l'Office de la protection du citoyen et de la citoyenne (OPC) (2018) et les militantes l'ont souligné, par la signature de la convention relative aux droits des personnes handicapées, l'État reconnaît à l'article 6 que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations et qu'il a la responsabilité de leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. Pourtant, l'OPC observe que

⁶³ 1^e obdjektif nou se pèmèt moun nan ki andikape a aksepte andikap la, donk si l pa vle admèt sa li pap ka entegre sosyete a ni sou mache travay la [...]. nan yon laj li paka al lekòl se yon generatris libzwen, yon ti kòb poul fè komès, nou bali l pou l ka degaje l. [...]. premye lit la nou se fè moun nan aksepte li se yon andikape pou l entegre sosyete a epi pèmèt ke li emansipe. mache travay la se pa tro gro lit, tankou lit pou aksesibilite, lit pou enklizyon, sou entegrasyon, sou diskriminasyon ,....n ap fè revandikasyon sou vyolans baze sou jan, [...] ,dwa moun andikape an jeneral nou fè de aksyon nan nivo pa nou nan sosyete aksyon kominotè

« les femmes et les filles handicapées sont victimes de discriminations de toutes sortes. Elles sont parfois exclues et violentées à cause de leur handicap. Elles ne reçoivent pas une assistance spéciale sur tous les plans. » (OPC, 2018).

La loi de 2012 sur l'intégration des personnes handicapées, en son article 32, interdit formellement toute exclusion du système éducatif fondée sur le handicap. Mais des programmes d'éducation en vigueur depuis 2016, par exemple : le Programme scolaire universel gratuit et obligatoire (PSUGO) ne semble pas appliquer cette mesure (OPC 2018). La Loi de 2012 interdit également toute pratique discriminatoire envers les personnes handicapées que ce soit pendant le processus du recrutement ou dans l'emploi. La loi ne mentionne toutefois pas les femmes handicapées de manière spécifique.

On attend encore des amendements à la Loi sur l'intégration des personnes handicapées et à la Politique pour l'égalité femmes-hommes pour les rendre plus inclusives en faveur des femmes handicapées.

Haïti a également ratifié le Pacte International Relatif aux Droits économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) le 31 janvier 2012. Ce pacte oblige les États partis, dans ces articles 6 et 7, de reconnaître le droit au travail, qui comprend le droit qu'a « toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et de prendre des mesures appropriées⁶⁴ » incluant l'orientation et la formation techniques et professionnelles. Les États parties doivent « élaborer des programmes, politiques et techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui assurent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales ». De plus, ils doivent « reconnaître et garantir que toute personne a le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables⁶⁵ » (un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; une existence décente pour eux et leur famille ; la sécurité et l'hygiène du travail ; la même possibilité pour tous d'être promus à la catégorie supérieure appropriée).

La signature de tous ces textes de loi voudrait dire que l'État haïtien a l'obligation de garantir les droits et libertés individuelles des femmes et des filles handicapées. Dans ce cas, l'accès à l'emploi pour des femmes handicapées devrait être au cœur des grands débats publics et aussi parmi les réalisations continues de l'État haïtien.

⁶⁴ <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1559962>, consulte le 6 juillet 2021

⁶⁵ *ibid*

Cependant, dans le rapport alternatif présenté par AFAS et UFMORH en avril 2016 au comité de la CEDEF, celles-ci affirment que les femmes vivant en situation de handicap ont été oubliées dans les rapports présentés par l'État haïtien devant les Nations-Unies, comme elles sont oubliées dans toutes les grandes décisions au niveau local et national. En effet, aucune mention sur les femmes en situation de handicap n'a été faite dans le rapport de la République d'Haïti soumis à la 63^e Session du Comité des Nations-Unies pour l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes en 2016. Ce rapport était supposé, comme il en est souligné dans le rapport même, d'examiner et d'informer sur la situation réelle des droits des femmes en Haïti. Parallèlement, le rapport alternatif présenté par AFAS et UFMORH (2016) fait état de la situation de femmes en situation de handicap en ce qui a trait à l'emploi et l'éducation en Haïti. Ces organisations dénoncent la non-application de l'article 11 de la loi de 2012 portant sur l'intégration des personnes handicapées qui traite de l'accès à l'emploi. Elle dénonce également la non-application de l'article 17-1 de la Constitution amendée de la République d'Haïti qui exige le quota d'au moins 30% de femmes dans toutes les institutions, particulièrement dans les services publics. Le rapport déplore que :

le chômage est un défi en Haïti et frappe davantage les femmes en général et les femmes en situation de handicap en particulier. Étant donné qu'elles font aussi face aux défis liés à l'éducation par le fait de leur handicap et par le fait qu'elles sont des femmes, ces dernières ne jouissent pas d'opportunités égales pour l'accès à l'emploi. Les femmes quand celles-ci sont embauchées, le plus souvent, ont des emplois fictifs et non rémunérés correctement. Il n'existe aucune loi d'application du Quota et les sanctions prévues par la Loi sur l'intégration des personnes handicapées ne sont pas suffisamment dissuasives pour contraindre les institutions à respecter la loi (AFAS et UFMORH, 2016 : 3).

Suite à leurs constats, elles ont formulé des recommandations **qui se lisent** :

Commencer par appliquer le Quota établi dans la Constitution amendée et la Loi sur l'intégration des Personnes handicapées dans les bureaux publics ;
Adopter une loi d'application pour le principe de quota ; Mise en place d'une base de données fiable permettant d'avoir des informations sur l'accès à l'éducation à différents niveaux des femmes et filles handicapées ; l'éducation étant également liée à l'accès à l'emploi ; L'Office de Management des Ressources Humaines (OMRH), institution étatique, doit s'assurer de développer des politiques inclusives tenant compte du quota établis par les différentes lois ; Adoption d'une politique de Protection sociale inclusive, tenant compte des besoins effectifs des femmes en situation de handicap ; Mettre sur pieds des programmes de financement pour les femmes entrepreneures leur permettant de mettre sur pieds leur propre entreprise (ibid.)

Elles dénoncent également la non-application de l'article 10 de la loi de 2012 portant sur l'intégration des personnes handicapées qui traite de l'éducation. Elles constatent que :

Les femmes et les filles sont exclues du système éducatif dans les faits. D'une part, l'éducation spécialisée prime sur l'éducation inclusive même au niveau de la politique du ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle et d'autre part, les coûts additionnels (transport, matériel spécialisé, etc.) liés à l'éducation des filles et femmes handicapées sont exorbitants et les familles ne sont pas en mesure de les couvrir. Les écoles ne sont pas accessibles. La réalité nous indique que le pourcentage de femmes handicapées est très faible par rapport à celui des hommes en situation de handicap fréquentant une université ou d'autres écoles professionnelles. De plus, dans les familles les parents négligent l'éducation de leurs filles vivant avec un handicap et n'investissent pas trop dans leur éducation (AFAS et UFMORH, 2016 : 4).

Selon elles, « l'éducation étant liée directement à l'intégration sur le marché du travail, le non-accès à l'éducation des filles et des femmes a de graves répercussions sur les femmes qui assez souvent n'ont pas la formation leur permettant de trouver un emploi stable. Elles sont donc considérées comme un fardeau pour la famille alors que l'accès à une éducation de qualité pourrait les rendre économiquement autonomes sur le long terme » (ibid.). Elles continuent en déplorant qu'assez souvent les filles et femmes handicapées fassent l'objet de moqueries et que cela les oblige à laisser tomber leur formation académique, de plus « certaines institutions scolaires refusent d'accepter une fille vivant avec un handicap » (ibid.).

Par rapport à ces constats, elles recommandent de :

Prendre des dispositions concrètes pour que l'éducation soit accessible pour tous et qu'elle soit inclusive ; Réduire les coûts liés à l'éducation pour les familles, notamment rendre disponible le matériel adapté, le transport adapté et accessible à tous les niveaux de l'éducation ; Renforcer les campagnes de sensibilisation ciblant les familles et les écoles sur l'importance de l'éducation des filles et des femmes avec un accent sur celles en situation de handicap ; Appliquer les sanctions prévues par la loi contre les établissements scolaires qui discriminent les filles et les femmes sur la base de leur handicap (ibid).

Les actions de plaidoyer des organisations de femmes handicapées en Haïti pour faire respecter les droits des femmes handicapées tournent autour de la Loi sur l'intégration des personnes handicapées de 2012, la Politique pour l'égalité femmes-hommes et les conventions internationales signées par l'État haïtien, telles la CRDPH et la CEDEF.

Par ailleurs, depuis le 17 mai 2007, il existe un Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes handicapées en Haïti. Comment cette instance adresse-t-elle la question de l'emploi des femmes handicapées ?

D'abord, nous pouvons identifier des actions qui démontrent une certaine volonté d'intégrer les personnes handicapées dans l'emploi en Haïti. Après la publication de la Loi de

2012, un salon de l'emploi fut organisé en 2013. Selon les informations disponibles sur le site internet du BSEIPH⁶⁶, ce salon avait pour objectif de créer un espace de rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi ayant un handicap. Il visait à offrir des opportunités d'emploi dans l'immédiat à une cinquantaine de personnes handicapées ; à rendre publique la base de données de jeunes professionnels vivant avec un handicap à la recherche; à motiver les jeunes handicapés à se perfectionner davantage en vue de répondre aux exigences des entreprises. Si l'initiative est louable, encore faut-il constater qu'aucun objectif spécifique concernant les femmes handicapées n'a été fixé. Soulignons quand même que deux des trois vidéos réalisées pour l'occasion exposent l'expérience de l'insertion professionnelle de deux femmes handicapées et leurs compétences.

Également un service de placement a été instauré en 2014 au sein du BSEIPH pour faire respecter les exigences de l'article 45 de la Loi de 2012. Ce service s'occupe de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en les orientant vers d'éventuels postes disponibles. En effet, il joue le rôle de médiation et de référence entre des entreprises (publiques, privées) et des personnes handicapées. En plus, il s'investit dans la formation des personnes handicapées et la sensibilisation de la population à cet effet. Comment les femmes handicapées bénéficient-elles de ce service ? Comment ce service tient-il compte des femmes handicapées, sachant que celles-ci ont plus de difficultés ? Le responsable de ce service rencontré en entretien nous a assuré qu'en ce qui a trait au sexe, les dossiers sont traités de manière égale. Il affirme qu'en organisant les formations, le Service s'assure de recruter un nombre égal d'hommes et de femmes, car le BSEIPH est très sensible à la problématique de l'égalité de genre et qu'il y a au sein du BSEIPH une conscience de l'injustice que subissent les femmes handicapées par rapport aux hommes handicapés. Même si les deux sont affectés par l'oppression sur la base du handicap, les femmes sont plus désavantagées. Le responsable du service de placement de BSEIPH affirme tenir particulièrement compte des femmes handicapées dans les services offerts. Cependant, dépendamment des opportunités d'emploi, des critères définis par les entreprises partenaires, le profil (c'est-à-dire les exigences professionnelles) défini pour l'emploi, cette égalité de genre peut être bafouée. Le profil, en particulier, dépend du niveau d'étude et de la profession. Selon le responsable, pour certaines professions, il peut être difficile de trouver des femmes handicapées. Il affirme que, selon ses données, les secteurs de l'administration, du marketing, de la gestion et de la comptabilité

⁶⁶ <http://www.seiph.gouv.ht/le-salon-de-lemploi-pour-personnes-handicapees-une-initiative-pleine-de-solidarite/>

sont plus susceptibles d'embaucher, mais que généralement, il y a des difficultés de trouver des femmes handicapées qui répondent aux critères, que ce soit en ce qui concerne la profession ou le niveau d'éducation demandé. Selon lui, ce serait encore plus grave dans le domaine de la technologie (par exemple, l'informatique) où certaines fois il ne trouve que des hommes handicapés à se proposer.

S'il est plus difficile de placer des femmes handicapées sur le marché du travail, elles seraient plus aptes à s'y adapter. Le cadre du BSEIPH le confirme en admettant que : *dans mon expérience, les femmes handicapées donnent moins de problèmes. Elles sont ponctuelles et compétentes. C'est pourquoi j'aimerais placer plus de femmes que possible. [...] le souhait du bureau est que pour chacune de nos activités nous arrivions à une proportion égale de femmes et d'hommes handicapés* ⁶⁷(Cadre du BSEIPH, 2020).

En plus, un concours a été organisé en 2018 par l'Office de management et des ressources humaines (OMRH) en partenariat avec le Bureau de la Secrétaire d'État à l'intégration des personnes handicapées (BSEIPH) en vue d'intégrer 50 personnes en situation de handicap au sein de l'Administration publique conformément à la loi de 2012 portant sur l'intégration des personnes handicapées. Quatre-vingt-treize candidats ont pris part aux épreuves et cinquante ont été choisis. En 2020, soit deux ans plus tard, les lauréats ont dû manifester pour réclamer leur nomination. Les lauréats devaient occuper des emplois au sein de l'administration publique en fonction de leurs performances, c'est-à-dire que les plus hauts postes devaient aller aux plus performants, car ils ont été évalués à plusieurs niveaux : ceux qui ont une licence, un diplôme ou un certificat attestant de leurs études devraient être placés dans les échelons au sein de la fonction publique en fonction de leur diplôme⁶⁸.

Que pensent les femmes handicapées à propos de l'accès à l'emploi ? comment décrivent-elles elles-mêmes leur situation ? Dans quelle mesure le portrait que font d'elles les organisations traduit-il leurs expériences ? Comment utilisent-elles les services disponibles ? C'est ce que nous essaierons d'établir dans le prochain chapitre.

⁶⁷ Jeneralman nan eksperyans travay mwen se fi ki toujou bay mwens pblèm nan kesyon sa. Jeneralman yo toujou ponktyèl, yo toujou livre, du coup mwen yon panse a plase plis fi ke gason, men point de vue bureau a se pou chak aktivite n ap Mennen pou gen menm proposyon fi ak gason.

⁶⁸ ([Http://lenational.org/post_free.php?elif=1_CONTENUE/actualitees&rebmun=5070](http://lenational.org/post_free.php?elif=1_CONTENUE/actualitees&rebmun=5070), <https://ayibopost.com/50-handicapes-devaient-integrer-letat-deux-ans-apres-le-concours-ils-attendent-encore/>, consulte le 8 juillet 2021)

CHAPITRE 4 —L'EXPÉRIENCE DES FEMMES HANDICAPÉES EN EMPLOI EN HAÏTI : DE L'ACCÈS À L'ÉDUCATION À L'ACCÈS L'EMPLOI

Si les conditions de vie des femmes handicapées en Haïti ont une certaine similarité surtout en ce qui a trait aux discriminations, aux stéréotypes, à l'accessibilité, aux abus, à l'exploitation et autres, les expériences personnelles de chacune de ces femmes comportent des éléments uniques. Déjà, leurs types de handicap, les limitations qu'ils entraînent, leur rapport à leur handicap, le niveau d'étude, la famille, les milieux de provenance, sont des facteurs qui accentuent cette différence. Bien évidemment, leurs expériences en emploi sont aussi influencées par ces facteurs. Dans ce chapitre principalement, nous présenterons leurs handicaps et limitations, leurs expériences académiques et leurs expériences par rapport à l'emploi.

4.1. Handicap et limitation : acceptation et intégration

Cinq de nos participantes ont des déficiences visuelles. Elles ne présentent pas leur handicap comme la barrière qui les empêche de fonctionner. Au contraire, pour certaines d'entre elles, le problème n'est pas leur handicap, mais plutôt les barrières sociales dont elles sont victimes. Certaines disent se sentir très bien dans leur peau. C'est le cas de Marie, qui en nous parlant de son handicap, explique que dans sa volonté d'être épanouie, autonome et indépendante, elle accepte avant tout son handicap pour mieux fonctionner.

Je peux même dire que je vis très bien. J'ai déjà accepté la déficience. Au contraire, c'est moi qui réconforte les membres de ma famille quand ils sont tristes. [...]. J'ai accepté la déficience parce que je sais que c'est très important pour l'épanouissement d'une personne handicapée⁶⁹(Marie).

Pour sa part, Mariane nous dit s'accommoder avec son handicap visuel pour avancer en dépit des barrières sociales dont elle est consciente : « *depuis que j'étais bébé, j'avais un handicap visuel qui s'est détérioré avec le temps. Je suis limitée au niveau de mes déplacements personnels. J'essaie de m'accommoder pour avancer, en dépit des barrières sociales dans le pays⁷⁰* » (Mariane).

Si certaines sont nées avec leur déficience, d'autres l'ont acquis. Cela fait une très grande différence dans l'acceptation ou la façon de vivre avec leurs handicaps⁷¹. « *J'ai une*

⁶⁹ Mwen ka menm di mwen viv avèk li trè byen. Mwen gentan aksepte defisyans la. Okontrè, lè moun lakay mwen te tris, yo tap kriye se mwen ki konsole yo. Mwen te aksepte defisyans la paske mwen konnen se yon bagay ki trezenpotan nan epanouyisman yon moun andikape

⁷⁰ M gen yon andikap vizyèl depi m tibebe. Ki vin deteyore pandan m ap grandi. Limitasyon m se nan nivo depasman pesonèl mwen. M eseye akomode m pou m kapab avanse malgre tout barye sosyal nan peyi a.

⁷¹ Nous notons toutefois que certaines de nos participantes ne sont pas à l'aise de parler de leur handicap.

grosse cicatrice. À cause d'une discussion sur les questions d'héritage, des gens se sont introduits chez nous, ils ont fusillé ma mère et ils ont mis le feu sur moi. Je suis brûlée au 3^e degré⁷² » (Marielle). Cette participante explique l'horreur qu'elle a vécue déjà dans les circonstances occasionnant son handicap, mais également les mauvais traitements qu'elle a subis par la suite. Elle raconte :

Je subissais des discriminations partout dans mon école, dans mon église. Cela m'a traumatisée. Chez moi, même avec mes frères et sœurs, dans ma famille, dans le quartier partout où je passe. Cela me rendait violente. Ils ne m'appelaient plus par mon nom. Ils m'appelaient petite brûlée, ça me dérangeait. J'étais toujours prête à me battre contre ces gens. J'étais toujours sur la défensive, et j'étais en rébellion contre les adultes qui me traitaient ainsi. Je ne voulais pas m'afficher, je me couvrais tout le corps pour que l'on ne remarque pas mes cicatrices. Je me couvrais complètement le visage avec un foulard. Je ne sortais pas, je ne tolérais pas qu'on me regarde. Maintenant, je peux parler de ça puisque j'ai appris à faire le deuil de ce qui s'est passé⁷³ (Marielle).

Elle raconte que son handicap est à la fois synonyme de trauma, d'exclusion, d'isolement. Elle dit que cela lui a fait perdre toute confiance en elle, et elle s'est recroquevillée. Merlange, qui a un handicap moteur, témoigne qu'elle est devenue handicapée après avoir eu la fièvre typhoïde : *je fonctionne sur un fauteuil roulant après avoir contracté à l'âge de 6 ans une fièvre typhoïde.* Maria a perdu sa vision progressivement en grandissant. À 5 ans, elle est devenue aveugle complètement. C'est la même chose pour Manise qui explique que 18 mois après sa naissance, ses yeux ont changé de couleur et a perdu progressivement sa vision en grandissant.

À partir de ces témoignages, on comprend que des situations de handicap sont acquises à cause de la situation d'insécurité généralisée qui règne en Haïti, ainsi qu'à cause de la situation d'injustice sociale, de misère et précarité dans lesquelles vit la population, particulièrement les mauvaises conditions sanitaires, où il manque l'accès à des soins de santé adéquats pour une grande partie de la population. Certaines participantes restent convaincues que leurs situations pourraient être différentes si leurs infections ou leurs maladies avaient été prises en charge à temps par des professionnels de la santé compétents. Cela n'empêche pas qu'elles se disent être assez fortes pour affronter leur réalité.

⁷² M gen yon gwo sikatris. Pou yon diskisyon bagay eritye, moun te antre lakay mwen yo tire manman epi yo mete dife sou mwen. Bo vizaj mwen brile. Apre sa tout estomak mwen boule. M boule au 3e degre.

⁷³ M te toujou ap diskrimine nan legliz mwen, nan lekòl mwen. Sa te rann mwen trome. Lakay mwen, menm avèk sèm avèk frè m. Donk m diskimine nan fanmim, nan lekòl mwen, nan katye kote m rete, tout kote m pase. Sa te vin rann mwen vyolan lè yo komanse vin pa rele m nan non m, yo ap rele m ti boule. Sa te komanse deranje m. Lè moun di m sa, m jwenn moun nann. Depi yon timoun di m sa m prèt pou m goumen avèk li. M te vin an rebelyon ak gran moun ki ap di m sa. M vin tankou yon moun ki a la defensiv. M pa te vle afiche m. Lè m mete rad fok tout kote ki gen brule yo kouvri apres sa fok m mete yon gro mouchwa pou m mare vizaj mwen. M pap soti nan lari pou moun pa gade m. Kounya m ka pale de sa paske m te vin aprann pou m fè dèy sa k pase m nan.

Certaines d'entre elles pensent que leur situation pourrait être plus accommodante dans d'autres sociétés. « *Si j'étais au Canada, je pourrais facilement prendre ma canne et aller où je veux. Je ne serais pas obligée de toujours demander de l'aide. D'autres le font ici, mais moi non, car ça comporte trop de risques*⁷⁴ (Mariane). Elles démontrent une certaine conscience des risques au quotidien et définissent des stratégies de survie. Ces stratégies sont guidées par une volonté d'être autonome en tout et partout. Par conséquent, elles apprennent à se connaître en se faisant des ambassadrices pour forcer leur entourage à apprendre à vivre avec des personnes qui ont des handicaps, tout particulièrement des femmes comme elles, et à les respecter. Les propos de Marie résument clairement cette volonté.

*J'étais en moyen 2 quand cela est arrivé. J'ai terminé mes études secondaires comme ça. J'ai étudié le journalisme, j'ai réussi. J'ai été à l'Université. Je suis très épanouie. J'aime l'indépendance. Je crois que je suis une femme indépendante. Je n'ai pas forcément besoin d'un homme. Cela dit que je sais que je suis aveugle, c'est un fait. Je ne vois pas, je ne l'ignore pas. Mais je ne suis pas limitée. Je vis avec, je ne m'isole pas. Mais, je ne m'expose pas non plus. J'invite les gens à comprendre que je suis aveugle et qu'ils sont forcés de savoir comment fonctionner avec moi. Je ne réclame pas la pitié des gens. Je ne demande rien sur la base que je sois aveugle, mais sur la base que j'ai des droits à certaines choses comme tout le monde. Si je dois remplir des modalités comme participer à un concours pour bénéficier de quelque chose, comme tout le monde, je le ferai. Je ne veux pas qu'on me fasse de faveur*⁷⁵. (Marie).

Pour elles, c'est important d'être acceptées telles qu'elles sont dans leur famille et leur entourage. Cela leur permet de progresser. Si elles ne réclament pas la pitié, elles aimeraient plutôt être soutenues et accompagnées dans leurs démarches. En ce sens Manise témoigne du support qu'elle a reçu de son entourage et en profite pour souligner sa ténacité face aux difficultés qui entourent son existence.

Je remercie Dieu parce que je suis née dans une famille qui me comprend, qui me supporte, qui m'accepte telle que je suis. Ils m'encouragent, ce qui me permet d'atteindre un niveau. J'allais à l'école [...] j'ai fait tout le parcours avec beaucoup

⁷⁴ Si m te kanada, m tap pran kann mwen m m ale kote m vle, m pa tap oblije ap mande moun sèvis. Gen moun ki fè l isit, men mwen menm mwen pa p fè pou tout riske sa pote

⁷⁵ Mwen t ap fè mayèn 2 lè sa te rive, mwen tèmine etid klasik mwen konsa. Mwen ale nan egzamen reto filo konsa mwen reyisi. Mwen rantre nan lekòl profesyonèl. Mwen etidye jounalis mwen reussi. Apre sa mwen ale nan inivesite. Mwen se yon moun ki epanouyi. Mwen renmen endepandans. Mwen kwe mwen se yon fanm endepandant. M pa foseman bezwen yon gason, m ka travay pou m bay tèt ak supote fanmi m [...] mwen pa limite. Selman vizyèl la. Sa vle di mwen jis konnen mwen pa wè. Se yon fè, mwen pa ignore l, mwen viv avè l, mwen pa nye l, ni m pa mete m sou kote. M pa vann li, men m pa kache l non plis sa vle di m pa mache di moun m avèg fè yon bagay pou mwen. M jis di moun ou dwe konnen mwen pa wè, ou dwe konnen ki jan pou ou fonksyone avè m. mwen pa vann li pou moun gen pitye pou mwen, si ou ban m yon bagay pou ou banm li sou baz andikap, m pito sa m gen dwa avè l, si se yon konkou m ap patisipe, pou m ranpli fomalite pou bagay la, pou m benefisyè l, se pa yon favè.

*de difficultés, mais je ne les laissais pas m'atteindre. Je me suis promis d'avancer*⁷⁶
(Manise).

Les propos de Manise peuvent également témoigner de la détresse que peuvent vivre des femmes handicapées à cause de l'exclusion dont elles sont victimes dans la société en général. Ils peuvent permettre aussi de comprendre que le fait de ne pas se laisser atteindre est une exception, car il y a plus de difficultés que d'opportunités. Ils peuvent également nous forcer à voir tout l'effort que ça prend pour ces femmes de se tenir debout en vivant avec leur handicap dans la société haïtienne.

Il faut quand même noter que cette force, cette manière de vivre, cette acceptation de soi et de sa situation sont le résultat d'un long apprentissage et d'un bon entourage. Par exemple, certaines d'entre elles ont eu l'opportunité d'avoir une famille attentive, d'aller à l'école, d'être membres d'une organisation, de faire partie d'une communauté et autres. C'est en effet le cas de la totalité de nos participantes. Mais nous devons tenir compte du fait que la plupart des femmes handicapées n'ont pas eu ces opportunités tout en nous questionnant sur ce que peut être leur situation. Si avoir accès à l'éducation pour les femmes handicapées est une opportunité qu'elles n'ont pas toutes, comment peut se présenter pour elles un parcours académique, quelles sont les expériences vécues par nos participantes ?

4.2. Expériences de scolarisation : entre inclusion et adaptation

Dans cette section, nous essaierons de décrire le parcours académique de nos participantes pour montrer comment sont constituées ou non les possibilités d'inclusion et d'adaptation, sinon d'intégration dans le système éducatif haïtien. Nous établissons les expériences de nos participantes à l'éducation dans l'objectif de comprendre leur situation dans l'emploi puisqu'à la base, les militantes nous ont montré clairement le lien très étroit qui existe entre éducation et emploi pour les femmes handicapées.

4.2.1. Primaire, secondaire, université: de l'école spécialisée à des écoles non spécialisées, le portrait d'un parcours peu accommodant

Selon les participantes, il n'existe presque pas d'écoles spécialisées en Haïti. Cependant, six d'entre elles ont eu l'occasion de commencer leur parcours dans une école spécialisée. En effet, la totalité des participantes est allée à cette école spécialisée nommée Saint-Vincent en Haïti. Il s'agit en effet d'une école fondée par des religieuses en 1945 dont la mission est d'améliorer l'accès aux soins de santé, à l'éducation et à la formation pour les enfants et les jeunes adultes handicapés⁷⁷. Cette école s'assure que

⁷⁶ Mwen di bondye mèsi paske m fèt nan yon fanmi ki konprann mwen, ki sipote m, ki aksèpte m janm ye a. Yo banm booster ki pèmèt mwen rive nan yon nivo, mwen ale lekòl. [...] mwen fè tout pakou yo. Te toujou gen difikilte, men nou pa t kite difikilte yo pran le dessus. Mwen te di fok mwen avanse.

⁷⁷ <https://stvincentshaiti.org/haitian-sot-message>

chaque enfant reçoit une éducation qui répond aux exigences établies par le ministère haïtien de l'Éducation et les prépare à devenir des citoyens du monde au 21^e siècle ; tous les enseignants ont la possibilité de suivre une formation continue et d'obtenir une certification ; tous les étudiants bénéficient de compétences de vie et d'une formation professionnelle dans le programme pour devenir des adultes productifs dans la société haïtienne⁷⁸ ».

Le fait d'avoir été à cette école leur permet de soutenir à l'unanimité qu'elles étaient plus confortables à l'école primaire que durant le reste de leur parcours. Ce confort est dû au fait que l'école spécialisée leur garantissait le maximum d'accessibilité possible et tenait compte de leur situation particulière en mettant à leur disposition les matériels nécessaires à leur apprentissage. Manise raconte : *« J'ai débuté à Saint-Vincent qui est une école spécialisée pour personnes handicapées. Dans cette école, nous avons tous les matériels dont nous avons besoin. Nous ne nous faisons pas de souci, nous avons des responsables qui s'en occupaient⁷⁹ »* (Manise). Manele corrobore en expliquant que : *« c'était plus facile pour moi à l'école primaire parce que j'étais à Saint-Vincent. Je trouvais les matériels nécessaires, j'étais aussi à la pension, je ne sortais pas⁸⁰ »* (Manele).

En revanche, au secondaire, elles disent avoir vécu des situations qui pourraient les décourager à continuer leur formation générale. Qu'il s'agisse des responsables d'écoles, des professeurs ou des élèves, de l'environnement et d'autres usagers des écoles, tout leur paraissait hostile. Allant des refus de les admettre au sein des établissements, en passant par des propos discriminatoires et malveillants, elles disent avoir affronté des situations difficiles. Manise raconte comment des responsables d'école lui disaient catégoriquement qu'ils ne voulaient pas d'elle parce qu'elle était handicapée et qu'elle leur coûterait trop cher⁸¹. *« En arrivant, on me disait que ce n'était pas une école pour les aveugles, et qu'ils ne pouvaient*

⁷⁸ <https://stvincentshaiti.org/who-we-are>

⁷⁹ Mwen debite senvensan ki se yon lekòl spesyal ki fèt pou moun andikape. Nan lekòl sa nou te gen tout materyèl n ap bezwen se pa nou menm ki te konn fè sousi pou yo. Nou te gen moun ki te responsab pou fè sa.

⁸⁰ Li te yon ti jan pi fasil pou mwen lè m te nan primè paske mwen te lekòl senvensan. Mwen te tou jwenn materyèl, mwen te tou nan pansyon, m pat konn nan soti.

⁸¹ Sans rentrer dans les détails historiques sur le système éducatif haïtien, soulignons qu'actuellement la majorité (soit 80%) des écoles sont des institutions privées. Elles sont très dispendieuses en dépit du principe de la gratuité garantie par la constitution de 1987 en son article 32.1 et 32.3. C'est un système qui se veut très inégalitaire ou tous les enfants n'ont pas la chance de fréquenter l'école (<https://www.unicef.org/haiti/education>). Or, les obligations de l'état haïtien de respecter les conventions dont il a signé, particulièrement la CRDPH qui garantit aux personnes handicapées l'accès à l'éducation, serait mieux applicable aux écoles publiques.

*pas me recevoir*⁸² » (Manise). Elle dit avoir réussi à les convaincre de l'accepter, mais elle devrait aussi faire face à des élèves intolérants.

*[...] j'ai rencontré des élèves qui se moquaient de moi tout le temps. Cela m'avait atteint profondément. Ils se moquaient et me pointaient du doigt. Ils disaient du mal de moi. J'étais seule dans la classe, ce n'était pas facile pour moi de m'adapter puisque c'était ma première expérience dans une école soi-disant normale. J'ai porté plainte contre eux à plusieurs reprises auprès de la direction, sans aucune amélioration*⁸³ (Manise).

Merlange explique qu'en arrivant à une école, les élèves exprimaient ouvertement et avec acharnement leur refus qu'elle ou tout autre élève handicapé puisse intégrer leurs classes, ils allaient jusqu'à offrir de l'argent aux responsables pour expulser les élèves handicapés. « *Il y avait un élève qui proposait au directeur 2 fois plus d'argent s'il acceptait de ne plus prendre ce genre d'élèves* ⁸⁴ » (Merlange). Dans une autre école, elles étaient plusieurs qu'on a accepté d'inscrire à condition de trouver des personnes aidantes, qui pouvaient les accompagner pour fonctionner sur les lieux (monter les escaliers, aller aux toilettes, etc.). Elle explique :

*Après la classe de 3^e. nous étions dans une école qui ne voulait pas nous accepter. Nous étions plusieurs, ils nous disaient qu'ils nous accepteraient à condition que nous payions quelqu'un pour nous emmener aux toilettes, nous faire monter et descendre les escaliers. Ils ne voulaient pas nous prendre*⁸⁵ (Merlange).

En d'autres termes, pour être admises dans cette école, elles doivent s'assurer de leur propre accessibilité.

En expliquant comment c'était pour elle insupportable de se faire rejeter presque partout, et d'affronter un ensemble de mécanismes défavorable à son égard à différent niveau, Manise insiste sur sa volonté d'atteindre un objectif : celui d'apprendre et de se dépasser. Derrière cette volonté se cache une résolution qui est de s'intégrer et de se faire accepter.

[...] je n'avais pas le moral, je pleurais. Mais finalement je me suis dit que je n'abandonnerais pas, puisque ce n'est pas une bourse ou une faveur qu'ils me feront. Je leur ai expliqué que je paierais comme tout le monde. Ils ne voulaient pas. Ils m'ont dit des choses attaquant mon intimité. J'ai persisté. [...] Finalement après plusieurs rencontres, ils ont accepté. Mais j'étais obligé de faire tout ce qu'ils me demandaient

⁸² M kite lekol sa m al fè segond nan yon lot lekol. Depi lè m rive, yo di m bon, lekol la pa lekol moun avèg, yo p ap ka resevra m.

⁸³ Mwen te tonbe nan chan yon timoun ki te toujou konn ap farouche m. sa te rive sou mwen trè fort. Le m ale lekol la, yo toujou konn ap lonje dwèt sou mwen, pale de mwen. Pandan map pase yo ap di tout bagay. Li pat fasil pou mwenn ditou pou m te adapte m, paske se premye eksperyans mwen pou m ale nan lekol swadizan nomal yo. Se sel mwen menm ki te nan sal la, li pa te fasil. Plizye fwa m pote plent [pou yo nan direksyon an.

⁸⁴ Gen yon elèv ki te di li ap bay direktè a 2 fwa valè kob la pou li pa pran elèv sa yo nan lekol la anko.

⁸⁵ Se lè m te fin fè 3e m pou m te ale deyo, gen yon lekol ki pat vle aksepte nou, se te nou plizyè ki tap ale, yo di si yo aksepte nou, fok yo ta peye yon moun pou moun nan mennen nou nan twalèt, si n ap monte eskalye tou sa, yo pa te vle pran nou.

par peur qu'ils me renvoient. Je me suis intégrée, et cette fois je trouvais des camarades qui me donnaient beaucoup d'assistance. Je participais à toutes les activités, ils ont reconnu mes capacités, j'étais devenu le chouchou de l'école. Mais le début était très difficile ⁸⁶ (Manise).

Si les participantes expliquent comment leur apprentissage était très difficile au sein des écoles non spécialisées, elles croient pourtant que c'est un avantage de fréquenter ces écoles ou elles pouvaient côtoyer d'autres personnes et montrer leurs capacités. En effet, elles se sentaient obligées d'être performantes pour se faire connaître et se faire accepter.

Leurs expériences à l'université ne sont pas très différentes de celles au secondaire. Elles racontent qu'elles devraient insister et résister pour y avoir accès, fonctionner et se faire une place. À la base, elles ne se sentaient pas les bienvenues. Manele explique :

En arrivant, j'étais obligé de parler de moi, car ils n'étaient pas habitués à fonctionner avec quelqu'un ayant une déficience. Ce n'était pas facile de me familiariser avec eux. Quand ils ont commencé à voir ma performance à l'école, ils se sont rapprochés de moi. Les professeurs ont commencé à m'apprécier, les camarades aussi ⁸⁷ (Manele).

Elles disaient se sentir évaluées constamment par tout le monde. Elles devaient prouver qu'elles méritaient leur place c'est-à-dire qu'elles devaient se montrer plus intelligentes que les autres étudiants pour être acceptées. Maria explique que :

« C'était la première fois qu'ils faisaient l'expérience avec une non-voyante. Ils me surveillaient toujours. Ils me demandaient comment j'ai fait pour réussir le concours d'admission. Ils pensaient que je ne l'avais pas réussi. En groupe, ils me posaient souvent des questions pour voir si je pouvais répondre. [...]. Avant, ils ne voulaient pas me prendre dans leur groupe de travail. Ils pensaient que je ne pourrais pas travailler. Quand ils ont vu que je pouvais obtenir de belles notes, ils sont devenus mes amis, ils m'aidaient. Mais avant, ils ne voulaient pas de moi dans leur groupe » ⁸⁸ (Maria).

⁸⁶ Malerezman, le sa moral mwen te trè ba, dlo kouri nan je m. m esplike l. finalman m di si lekol la se yon bous li tap ban mwen, m atap ale. [...] Men si m ap peye lekol menmjan ak tout moun pou moun yo ap rantre nan entimite m ap di m yon seri de choz. [...] m pesiste. Nou fe plizyè rankont. Finalman yo aksepte m. men pou m antre lekol la m te oblije tout sa yo di yo, m fè yon fason pou m fè yo paske ou monnen yo pat vle pran m. tout ti detay yo m respekte yo. Epi m komanse al lekol la. Mwen vin entegre m pami timoun yo, m komanse ap avanse. Fwa sa m te tonbe nan yon chan ti moun ki te banm anpil assistans. Pandan map avanse, lekol la komanse vin we kapasite m, te vin difisil pou yo ap fe yon aktivite pou m pa te la. M te devni chouchou yo. Men komanseman an pat fasil.

⁸⁷ Le m fenk rive m te oblije ap pale lot moun yo de mwen paske yo pa abitye viv ak moun ki gen yon defisyans. M oblije familiarize m ak yo ki pa fasil ditou, lè konsa lè yo wè ou komanse briye nan lekol la yo ap vin adapte yo avè w vre men jan m di w la li pa fasil. Profesè yo konn vreman apresye sa.

⁸⁸ Se te premye fwa yo tap fe experyans ak yon non voyan. Yo toujou ap swiv mwen. Yo toujou ap di m koman ou fe pasé nan konkou a. Sa vle di, gen ladan yo ki toujou pnse mwen pa t konpoze, pafwa se lè nou nan gwoup de travay, yo poze m kesyon map reponn, yo we m ap fe bel not. Gen nan yo tou ki pat konn vle pranm nan gwoup de travay, yo konn panse m pap ka travay m ap fe yo pa fe bel not, yo zanmim wi, yo ap rann mwen tout sevis, si m bezwen bagay yo pral deye l pou mwen. Men anpil ladan yo pa t konn vle pran m nan gwoup de travay. Se lè yo we m degaje m degaje m tre byen, m fe ekspoze, m fè bèl not, lè yo wè sa tout vin vle anvite mete m nan gwoup ak yo.

Des professeurs leur laissent croire que certaines activités professionnelles ne sont pas faites pour elles. Marielle se rappelle : « *J'avais un professeur de psychologie qui me disait que les personnes comme moi qui ont une cicatrice ne peuvent pas être professeurs*⁸⁹ » (Marielle). D'autres professeurs les mettaient à l'épreuve déloyalement. Sachant qu'elle était non voyante, un professeur a demandé à Marie de reproduire un schéma comme examen de passage. Un autre professeur ne lui faisait pas passer les examens, mais lui donnait des notes de manière aléatoire. Face aux comportements discriminatoires de certains professeurs, Manele a trouvé une stratégie : « *en arrivant dans une classe, ma première démarche est d'informer le professeur que je suis non voyante et que son explication compte beaucoup pour moi*⁹⁰ » (Manele). Elle adopte cette stratégie parce qu'elle est témoin d'autres non-voyants qui se sont fait interdire catégoriquement l'usage du magnétophone en classe en dépit du fait que les professeurs savent que c'est utile à leur apprentissage. Merlange raconte qu'elle a vécu des situations où les professeurs refusaient de l'évaluer ou de corriger ses travaux puisqu'on ne l'en croyait pas capable. « *Nous étions deux dans la classe. Même les professeurs n'ont pas voulu corriger nos devoirs. Ils prennent nos devoirs, ils nous donnent 3 sur 20 sans même regarder le devoir*⁹¹ » (Merlange).

Si Maria s'est finalement adaptée à l'université malgré les discriminations et les problèmes d'accessibilité, elle ne trouve toujours pas quelle stratégie utilisée pour rédiger son mémoire, qui est une des conditions pour avoir son diplôme de licence à l'université. Elle dit qu'il n'existe pas de mécanisme pour lui faciliter la tâche. « *Une de mes plus grosses difficultés était la rédaction du mémoire. Il me fallait lire beaucoup alors que les livres ne m'étaient pas accessibles. Il n'y a pas de livres en braille*⁹² » (Maria). De plus, le seul professeur qui a accepté de l'accompagner dans son projet est récemment parti pour un autre pays. Même si elle communique parfois avec lui, elle craint pour la réalisation de son but qui est d'être diplômée dans son domaine.

Manele renonce à écrire son mémoire par découragement. Elle dit : « *c'est ce même découragement qui fait que je ne réalise pas mon mémoire à la faculté. Il était si difficile pour*

⁸⁹ Gen yon profesè ki te fe sikoloji pou nou li di m yon moun ki gen sikatris pa ta dwe profesè.

⁹⁰ Se sa ki fè depi m fenk ale nan yon lekòl, m konn di profesè a mwen se yon non voyante, esplikasyon an li trèzimpotan pou mwen.

⁹¹ Se nou de a ki te nan klas, lè nou fè devwa profesè yo pat janm vle korije devwa a. yo konn annik pran devwa, san yo pa korije l, yo bay nou 3 sur 20.

⁹² Youn na pi gwo difikilte m trouve nan fakilte a se ak kesyon memwa. Poun remèt memwa fok mwen li anpil aloske nan bibliotèk la liv yo pa aksesib, pa gen liv an bray.

moi de terminer les cours. Je vois que rédiger un mémoire va être un autre investissement, il me faudrait trouver un professeur, des personnes pour me lire les textes...⁹³ » (Manele).

D'autres racontent qu'elles ont vécu une expérience moins désagréable. C'est le cas de Mariane qui explique qu'elle ne se souvient pas avoir vécu de discrimination liée à sa condition spécifique. Du moins, elle n'en a pas eu conscience. Elle pense que c'est grâce à son intelligence, car elle était parmi les plus brillantes de sa classe. *« Je n'avais pas fait face à des discriminations à l'école secondaire, bien que les professeurs n'eussent pas de formation spécialisée. Peut-être que c'est parce que j'étais parmi les élèves les plus intelligents. Mais je ne me souviens pas avoir vécu des moments qui me faisaient pleurer ou d'avoir été triste à l'école »⁹⁴ (Mariane).* Par ailleurs, elle raconte que sa famille a pris toutes les dispositions pour qu'elle se sente bien en lui payant des cours particuliers, des cours de braille, en lui payant des professeurs particuliers, des guides, etc. De plus ses parents l'accompagnaient à l'école en auto. Cela fait qu'elle ne souffrait pas des manques de matériels dans les écoles secondaires ou de l'absence de professeur spécialisé dans ces écoles.

Les participantes soutiennent à l'unanimité qu'elles étaient plus confortables à l'école primaire qu'à école secondaire, en notant que beaucoup d'entre elles sont allées dans une école spécialisée au primaire. Sachant qu'il n'y a pas de mécanismes d'inclusion, ni même d'intégration dans les écoles non spécialisées, et pas beaucoup d'écoles spécialisées en Haïti, cela nous amène à questionner l'accès et le fonctionnement des filles handicapées à tous les niveaux de l'éducation en Haïti et se demander comment les femmes handicapées peuvent-elles passer au travers. Leurs propos nous renseignent là-dessus.

4.2.1.1. Détermination

Face à tous ces défis, ces femmes disent être très déterminées et renouvellent chaque jour leur objectif en travaillant plus fort. En ce sens, Merlange explique la raison pour laquelle elle fait face aux difficultés avec vaillance : *« Quand tu es handicapée, beaucoup de choses te sont difficiles. Mais il te faut de la détermination. À l'école, il y a d'énormes escaliers qui me décourageaient. Mais je me suis dit non, il faut que je termine mes études comme tout le monde »⁹⁵ (Merlange).* D'autres ajoutent la foi à leurs efforts. Aussi elles prient pour avoir une

⁹³ Se menm dekourajman sa ki fè mwen pa renèt memwa. M di jan m wè li te difisil pou mwen lè m te lekòl, m di pou remèt memwa, fok ou gen posibilite jwenn yon profesè, fok ou gen moun pou ou li pou, fè rechèch etc. se yon lot investisman an.

⁹⁴ M pat vrèman jwenn diskriminasyon a lekòl, byen ke yo pat vreman gen fòmasyon pou sa. Petèt se paske m te pami timoun ki pi entèlijan yo ki fè sa pa t twò parèt. Men m pa sonje m te viv de moman ki ta dwe fè m kriye ou tris a lekòl.

⁹⁵ Lè w gen andikap gen anpil bagay ki pi difisil pou ou men se determinasyon pou w genyen. Menm jan m konn ale lekòl, gen yon gwo eskalye, m konn di non, m pap rete nan wout menmjan ak tout moun map fini lekòl.

amélioration de leur situation (peu importe leur religion). Manise confie : ‘ [...] j’ai prié en demandant à Jésus de me lever la tête devant ces élèves qui se moquaient de moi. Même quand ils me ridiculisaient, je fournissais toujours des efforts : j’apprenais, je travaillais et je faisais mes examens. J’ai eu 6 de moyenne. Je ne crois pas que ceux qui se moquaient de moi ont réussi ⁹⁶(Manise). Mais finalement, c’est leur persévérance et leur persistance qui leur ont facilité une relative intégration. « Parfois, je demandais aux élèves de me dicter les notes, ils refusaient. Ils refusaient de me prêter leurs cahiers. C’était difficile, mais j’ai persévéré. Finalement, j’ai eu des amis qui m’ont confié leurs cahiers, ils se sont habitués avec moi, et ils m’ont aidée⁹⁷ » révèle Manele. En plus de ce sens de détermination qui anime leurs efforts, d’autres éléments ont soutenu leur évolution dans le monde académique, mais aussi dans le monde du travail, tel le support de leur famille et des moyens financiers et économiques.

4.2.2. Soutien familial et financier

Le financement de leur éducation est souvent problématique dans la mesure où plusieurs affirment qu’elles ne pouvaient pas compter sur leurs familles financièrement, même si celles-ci les soutenaient moralement à cause de leur situation de handicap. « Mes parents ont beaucoup de volonté, mais malheureusement ils n’ont pas de possibilité pour m’aider. J’ai dû me débrouiller toute seule pour payer les frais, les copies, et le transport. Dieu a mis des gens sur mon chemin qui m’aidaient à payer l’université »⁹⁸ (Manele). Elle explique que devant son manque de moyens, elle développe une sorte de débrouillardise. Son ingéniosité l’a amené vers des activités génératrices de revenus pour financer ses études, parallèlement, elle recrutait des donateurs (des personnes de bonne volonté qui veulent l’aider, des aides caritatives, etc.). Dans ses démarches, elle encaisse certaines déceptions. Des politiciens lui ont fait des promesses sans les respecter. Elle a commencé un programme à l’université après que le ministre de l’Éducation de l’époque lui a promis de payer ses frais à l’université, mais cette promesse n’a pas été tenue. Elle a reçu l’aide de plusieurs particuliers pour payer ses frais de scolarité à l’université. Mais cela n’a pas empêché qu’elle avait toujours des dettes à cause desquelles elle se faisait expulser de l’établissement à plusieurs reprises. Grâce à son ingéniosité, elle a bouclé le cycle. Elle témoigne : « ce n’était pas facile sur le plan

⁹⁶ Epi mwen te rete m di oh jezi m ta renmen w leve tet mwen devan timoun yo. Epi menm le yo te konn ap farouche m, me te toujou fè efo pam nan mwen menm. Mwen aprann mwen travay epi mal konpoze. Mwen te fè mwayen 6. M pa kwe gen ladan yo ki te pase.

⁹⁷ gen m konn mande yo pa vle, m konn mande yo prete kaye, li konn difisil, men m konn pesevere, m konn finalman jwenn moun prete m kaye. M konn vin gen zanmi ki chwazi dikte, apre sa, li pa fasil. Men lè yo fin habitye avè w, yo ka ede w.

⁹⁸ Paran m gen anpil volonté men malerezman yo pa gen posibilite pou yo te ede m. Se mwen menm ki te fe kite fè demache, epi bondye te mete yon moun sou wout mwen ki te ede m peye fakilte, pou m fè kopi epi peye machin se mwen menm.

économique, mais j'avais de la volonté. Quand on a un handicap visuel, et qu'on vit en Haïti, l'école est le seul espoir. Les choses sont difficiles pour les personnes sans déficience, voire pour moi. J'étais obligée de faire plus d'efforts. Malgré les efforts, ça allait mal, c'est pourquoi j'ai décidé de prendre très au sérieux l'école⁹⁹ (Manele).

Maria a reçu toute l'aide et la compréhension de sa grand-mère en ce qui a trait à son éducation. Cependant, d'autres membres de sa famille la décourageaient et mettaient en question constamment l'utilité de l'éducation pour elle qui est handicapée. Ils préféraient qu'elle reste à la maison tout en essayant de dissuader sa grand-mère de payer ses frais de scolarité.

4.2.3. Éducation et accessibilité

Les femmes handicapées éprouvent des difficultés dans leur processus d'intégration et d'adaptation dans le système éducatif haïtien. Les difficultés sont d'ordre systémique, structurel et infrastructurel. Une de ces difficultés est l'inaccessibilité physique en ce qui a trait au transport et à l'accès aux bâtiments scolaires. En plus des frais de scolarité, les filles handicapées qui veulent fréquenter une école doivent payer des frais de transport exorbitants, car les transports en commun ne sont pas adaptés. Elles ont dû prendre un abonnement avec un motocycliste qui assure leur parcours à l'école. *« Je prenais un abonnement parce qu'il était difficile pour moi de prendre le transport. Il vient me chercher chez moi, et me ramène de l'école et je me débrouille pour le payer¹⁰⁰ »* (Manele). Cet abonnement pouvait leur coûter jusqu'à 10 fois les frais de transport normal. Il faut aussi mentionner que c'est un moyen de transport très dangereux dont les risques d'accident sont très élevés. Si Manele a dû avoir recours à ce moyen et payer plus cher, parce qu'il était difficile pour elle de prendre le transport en commun, Mariane trouve que pour elles tout allait bien, car sa famille a pris des dispositions qui compensaient l'absence d'accessibilité que ce soit dans le transport, l'accès aux bâtiments, ses lectures et autres.

4.3. Emploi : Disponibilité, moyens et obstacles

Dans ce travail, la question de l'emploi des femmes est centrale. Dans cette section, nous voulons montrer la disponibilité d'emploi pour les femmes handicapées en Haïti, q les moyens de parvenir et les principaux obstacles auxquelles elles font face. Cette exercice sera

⁹⁹ Li pa t fasil ekonomikman, pliske m te gen anpil volonte paske lè w andikape, sitou lè w andikape visuel ou ap viv an ayiti sitou andikape vizyel. Se lekol la ki tout ou. Moun kip agen yon defisyans ou wè koman bagay la difisil pou yo ale we pou menm ou oblije fe plis efo pou pran lekol au serye. Malgre ou fe efo, peyi a pa ofri ou anyen. Se sak fè m te manifeste anpil volonte pou m te pran lekol mwen serye.

¹⁰⁰ Mwen konn pran abonman paske li konn trè difisil pou mwen pou m pran machin. Mwen pran yon abonman taksi moto, li ale avè m li al chache m, epi m degaje m pou m peye l.

possible par la présentation de l'importance de l'emploi pour les femmes handicapées, des enjeux majeurs dans la recherche d'emploi des femmes handicapées en Haïti, et de la diversité des expériences que peuvent avoir les femmes handicapées dans l'emploi, tout en considérant l'insécurité, les représentations sociales du handicap et ses conséquences dans la recherche de l'emploi des femmes handicapées.

4.3.1 Importance de l'emploi pour les femmes handicapées

Toutes les participantes ont expliqué comment c'est très important pour elles d'avoir un emploi. Elles expliquent aussi que c'est pour pouvoir trouver un emploi plus tard qu'elles ont insisté pour avoir accès à une éducation. Pour elles, avoir un emploi signifie être libre, être capable, être autonome, car cela permet entre autres de prendre soin de soi et de ses proches..

Pour Manise, avoir un emploi c'est d'abord un hommage à sa mère qui l'a beaucoup soutenue dans ses études ; ensuite, ce serait pour elle une fierté et finalement une récompense pour tous les efforts qu'elle a dû déployer pour rester à l'école. '*Pour moi, travailler veut dire beaucoup de choses parce que ma mère a mis beaucoup d'efforts dans mon éducation. [...]. Ce serait une fierté pour moi de travailler, d'avoir un revenu, pour tous les efforts que j'ai faits*¹⁰¹' (Manise). Pour Manele la question ne se pose même pas : pour elle, la première motivation d'une éducation avancée est d'abord l'emploi. Donc, il serait très important pour elle de pouvoir mettre en pratique ce qu'elle a appris à l'école, mais aussi de se mesurer à d'autres et de s'exercer. Pour ces femmes, en plus de favoriser l'autonomie financière, l'emploi peut permettre de se surpasser. Mais elles sont conscientes que l'accès à l'emploi est difficile en Haïti, même pour les personnes sans déficience. Pour Mariane, l'autonomie financière est importante pour les femmes, peu importe leur situation, mais elle l'est encore plus pour les femmes handicapées, car elle favorise l'autonomie à plusieurs niveaux et fait croître leur estime de soi. Elle dit :

*« En tant que femmes handicapées, avoir un emploi permet que tu ne sois plus une charge pour les autres. Au contraire, les gens te sollicitent quand ils sont en difficulté et tu peux prendre soin de toi-même et de ta famille. En plus, en termes d'estime de soi, quand tu te regardes par rapport à tous tes efforts malgré ton handicap, cela te remonte psychologiquement et te donne la force pour continuer d'avancer*¹⁰² »

(Mariane)

¹⁰¹ Travay vle di yon pakèt bagay pou mwen paske manman m fe yon paket efo avèm. [...]. Se t ap yon fyète pou mwen pou m ta we m ap travay, m gen yon antre. Parapo avèk tout efo m fè yo

¹⁰² Enplwa reprezante otonomi finansye. En tan ke fanm e antan ke fanm andikape pa yon chaj pou lot moun okontre gen moun kap tcheke w de tan zantan, yo konnen si yo gen yon difikilte yo ka piye sou ou pou w ba yo yon kout men. M vin pa yon chaj ni pou fanmi m, ni ni pou sosyete anko. Kontre gen anpil moun ki konte sou

Pour Merlange, le travail est synonyme de liberté et d'indépendance. « *Tout le monde sait que le travail est la liberté. Quand tu travailles, tu te sens plus libre* ». « *Mon mari ne travaille pas, et je ne voulais pas dépendre de l'aide financière des autres. Je voulais travailler pour ne pas être dépendante, d'ailleurs c'est pour cela que j'étais à l'école*¹⁰³ » (Merlange).

Si l'emploi est important pour les participantes, celles-ci identifient plusieurs enjeux dans l'accès des femmes handicapées à l'emploi en Haïti : l'éducation, l'accessibilité, la sécurité, la représentation sociale des femmes handicapées en Haïti et la pénurie d'emploi généralisée en Haïti que nous présenterons et décrirons dans les lignes suivantes.

4.4. Éducation, accessibilité, insécurité, pénurie d'emploi ou absence de politique d'emploi : des enjeux majeurs dans la recherche d'emploi des femmes handicapées en Haïti.

Pour les participantes, ce n'est pas la qualité de leur éducation qui pose un problème dans leur recherche d'emploi. Elles pensent que l'éducation qu'elles ont reçue est qualifiante. Il est plutôt question de la rareté de l'éducation, particulièrement pour les femmes handicapées. C'est-à-dire, le fait est que la plupart des femmes handicapées n'ont pas accès à l'éducation à cause des discriminations liées au handicap et des problèmes d'accessibilités dans les écoles. C'est en ce sens que Mariane confie : « *Mon éducation m'a préparée pour le marché du travail. Mais, j'avais besoin d'accommodation pour fonctionner avec les autres personnes sans handicap* »¹⁰⁴ (Mariane). Manise, pour sa part, se sent assez éduquée pour évoluer sur le marché du travail. Pour elle, toute personne handicapée peut travailler dans un domaine ou dans une autre, le fait est qu'on devrait choisir les personnes en fonction de leurs aptitudes pour les assigner aux bonnes places. Par conséquent, elle croit que son handicap ne devrait pas poser de problèmes à sa profession. Elle pense qu'elle a toutes les aptitudes qu'il faut pour exercer son métier et également faire autre chose, car certains emplois ne nécessitent pas de compétences extraordinaires. Comme il y a différents types d'emploi, les femmes handicapées pourraient être embauchées à différents endroits sur le marché du travail. Toutefois, Manise affirme qu'elle aurait aimé travailler dans son domaine, ce qui serait pour elle une opportunité de mettre en valeur ses connaissances. *Je suis allé à l'école, j'ai appris des choses, j'ai étudié le journalisme et l'animation, j'ai un ensemble de connaissances.*

ou, yo konnen si yo nan difikilte yo ka konte sou ou pou w ba yo yon koute men. An plis tou, an tèm destim de swa, lè w gade tet ou, tout efo ou fè malgre andikap ou, sa remonte w sikolojikman, e sa ba ou plis fos pou w kontinye avanse.

¹⁰³ Tout moun konnen travay se libete. Le ou ap travay ou santi ou lib, le ou ap travay. Mari m p ap travay, m te vle pou nou pa rete pou moun ap lonje men bay nou. Lè ou ap travay, ou santi ou pi lib, pi alèz se sak fè m te vle travay. M pa t vle rete sou kont moun. Daye m ale lekòl, m te bezwen pa depann de moun.

¹⁰⁴ Edikasyon sa li t prepare m pou m ale sou mache travay la. Ou ap bezwen akomodasyon avek lot moun, surtout moun ki pa gen andikap yo.

J'aimerais accomplir des choses, car c'est gratifiant d'exploiter les connaissances apprises¹⁰⁵ (Manise).

D'un autre côté, Manele dit avoir tellement l'envie de travailler qu'elle accepterait un travail qui n'est pas dans son domaine. « *J'ai tellement envie de travailler que j'accepterais n'importe quel emploi. Je ne mens pas, j'accepterais tout emploi que je peux faire. Même s'il n'a aucun rapport avec ce que j'ai étudié. Si je pouvais le trouver, je le prendrais¹⁰⁶* » (Manele). Tenant compte des témoignages de ces participantes, on comprend que le fait de ne pas être éduquée est une barrière pour les femmes handicapées en regard de l'accès à l'emploi, mais l'éducation ne leur garantit pas immédiatement un emploi. À titre d'exemple, trois de nos participantes ont bouclé leurs études universitaires de premier cycle, et elles rencontrent des difficultés à trouver un emploi : Manise a terminé ses études depuis un laps de temps, elle n'a jamais été embauchée en dépit du fait qu'elle ne cesse pas de poser sa candidature; Maria a eu plusieurs entretiens non concluants à cause de son handicap ; Manele a beau déposé un nombre incalculable de candidatures, jusqu'à ce qu'elle finit par ne plus croire au processus de recrutement qui, selon elle, est une farce, croyant fermement que son dossier est toujours bien monté.. La question peut alors se poser : comment ont fait les femmes handicapées qui ont trouvé un emploi ?

4.5. Femmes handicapées, emploi : diversité d'expériences

Les témoignages de nos participantes montrent que les expériences des femmes handicapées en emploi ou dans la recherche d'emploi sont diversifiées. Nous essaierons, dans cette section, de tenir compte de cette diversité, d'une part en considérant des femmes handicapées qui sont en emploi et en prenant en compte le processus d'embauche et leur fonctionnement dans l'environnement du travail, et d'autre part nous présenterons les expériences de recherche d'emploi des femmes handicapées qui étaient sans emploi au moment de l'entretien.

4.5.1. Les expériences des femmes en emploi

Mariane a commencé à travailler grâce à l'organisation qu'elle fréquentait. Ce premier emploi lui a ouvert la porte vers d'autres emplois. Elle pense qu'elle a réussi à faire ses preuves et que ses capacités, habiletés et aptitudes lui ont servi, car elle a rencontré des gens

¹⁰⁵ Men kanmenm, mwen ale lekòl, mwen aprann, mwen etidye jounalis, animasyon presentasyon. Mwen gen yon ansanm de konesans e anko le ou ap fè teyori ak lò ou rive nan faz koe ou ap akonpli, le ou ap eksploite sa ou te aprann yo, sa se yon lot bagay li ye.

¹⁰⁶ M tèlman gen anvè travay, m santi m te ka fè nenpot travay. Men kom m pap bay temwen manti, fok m di byen, tout sa ki gen rapò ak sa m ka fè. Depi m ta ka jwenn li, menmsi li pa gen rapò ak sa m etidye, ma tap pran l.

qui ont su les apprécier. Elle a ensuite réussi un concours d'embauche organisé par l'État haïtien (OMRH en collaboration avec le BSEIPH).

Malgré qu'elle pense pouvoir bénéficier d'une promotion plus tard, elle est consciente des discriminations qui existent au sein de l'institution où elle travaille. Toutefois, elle voit dans cette possible promotion, une fierté pour elle en tant que femme handicapée et un encouragement pour les autres femmes handicapées. Son état de femme handicapée ne lui pas empêché d'être admise dans un poste plus intéressant que certains-nes autres employés-es qui sont plus anciens-nes qu'elle au sein de l'institution. En plus, son niveau d'éducation dépasse également celui de plusieurs autres employés-es, ce qui, selon elle, engendre de la jalousie.

. Elle croit qu'elle a assez de compétence pour être promue, mais à son arrivée, elle a surpris le directeur et d'autres collègues qui discutaient de son poste et ses tâches en faisant le lien avec sa déficience. Bien que sa lettre de nomination mentionne clairement son poste dans l'institution, ils ont proposé de la mettre à l'accueil. Elle a refusé, car pour elle, s'imposer est l'une des façons de faire face aux discriminations. Elle dit qu'elle a assez d'estime d'elle-même et qu'elle arrive à faire valoir ses compétences en dépit des discriminations qu'elle subit.

Merlange qui a un diplôme universitaire, explique que la période jouait en sa faveur, car elle a postulé au moment où l'on sensibilisait les institutions étatiques à l'existence d'un quota d'embauche des personnes handicapées, et on a retenu son dossier. Mais cela n'empêche pas que les collègues de travail trouvent qu'elle ferait mieux de rester chez elle et qu'elle ne devrait pas travailler.

Marie explique qu'elle a eu son premier travail grâce à une intervention qu'elle a faite en public sur la question de l'accessibilité des personnes handicapées en Haïti. À la suite de son intervention, quelqu'un a remarqué son potentiel et lui propose de faire du bénévolat. À l'aide de son bénévolat, elle a décroché un contrat à durée déterminée. Mais malgré ces expériences où elle a prouvé ses aptitudes, elle dit que c'était difficile pour elle de trouver un autre emploi, car on lui rappelait à chaque fois qu'elle est handicapée, qu'on ne sait pas quelle tâche lui confier. Autre part, on a accepté sa candidature et on lui promet de la rappeler pour travailler à une date précise. Mais, on ne l'a jamais rappelée. Quand elle a voulu savoir pourquoi, on lui a expliqué que, malheureusement, le bâtiment n'est pas accessible, qu'on aimerait bien lui donner un emploi, mais qu'ils sont en difficulté de définir ses tâches et de lui garantir une accessibilité et une adaptation. Finalement, elle a réussi le concours organisé par l'OMRH en collaboration avec le BSEIPH, un long processus qui a commencé en 2018. Elle dit qu'avant de savoir qu'un concours allait être organisé, elle avait voulu

intégrer l'administration publique, mais elle avait peur. Car, dit-elle, le meilleur moyen serait de demander à quelqu'un de lui favoriser un contrat ou une nomination, mais elle craignait qu'elle ait quelque chose à donner en retour qui n'aurait rien à voir avec le travail. Elle avance : « *J'étais un peu peureuse ou prudente pour demander une nomination à l'administration publique. Je me suis dit que si je demande à quelqu'un, est-ce qu'il ne va pas me demander autre chose, un règlement que je ne pourrais respecter*¹⁰⁷ » (Marie). Elle dit que sa participation au concours lui a permis de comprendre comment les femmes handicapées sont perçues sur le marché du travail, dans les institutions, dans l'administration publique en particulier et dans le pays en général. Pour expliquer qu'on ne tient pas compte de leurs compétences et expériences, et qu'on ne croit même pas qu'elles en aient, elle dit : « *c'est une expérience qui m'a beaucoup marqué. Et c'est là que j'ai compris qu'on ne m'a pas donné l'emploi parce que j'ai la compétence pour ça. Ils n'ont pas fait le concours parce qu'ils croient que nous sommes capables, mais parce qu'on se plaint que l'État ne donne pas de travail aux personnes handicapées*¹⁰⁸ » (Marie). On comprend dans cette déclaration que les femmes handicapées en Haïti veulent travailler, elles désirent avoir un emploi, mais avant tout, elles veulent être valorisées. Elle pense que les autorités ont organisé ce concours pour faire taire les revendications des organisations des personnes handicapées en leur offrant 50 emplois, sans se soucier de l'accessibilité, de l'adaptation et des spécificités des lauréats (les personnes embauchées). Elle se plaint du fait qu'il n'y a pas eu de préparation pour faciliter son adaptation et celles des autres personnes handicapées embauchées dans leurs institutions respectives. Elle dit que même après le concours, des ministères et des organismes déconcentrés auxquels elles ont été assignées ont refusé de les accepter en donnant pour excuse qu'il n'y a pas de tâches à leur confier. Elle critique le fait que les deux ou trois non-voyants qui travaillent à l'administration publique sont mis à la réception, en dépit de leur qualification pour d'autres postes ou de leur domaine d'étude. Elle dit que : « *ils ne voient pas en nous la compétence [...], pour montrer jusqu'où va la discrimination par rapport au handicap. Ils ne croient pas que nous puissions régler grand-chose, même quand nous disons que nous avons étudié, ils ne nous croient pas. Ils veulent juste nous placer quelque part pour*

¹⁰⁷ Nan leta, m te toujou yon ti jan pè oubyen pridan pou m mande yon moun yon moun yon nominasyon. Lè m fin mande moun nan noination an eske li pa pral mande m regleman. Eske l li pa pral mande m lot bagay ke m pa ka bay li

¹⁰⁸ Se yon ekperyans ki make m anpil. M konprann se pa paske m konpetant kif e yo banm travay la, menm konkou a yo fe a, yo pa fè l paske yo kwè nou kapab vre non. Yo jis fè konkou a paske mou nap plede pleyen moun andikape pap travay, leta pa fè anyen pou yo.

*avoir la paix*¹⁰⁹ (Marie). Elle dit qu'elle en parle parce que cela la contrarie. Elle trouve que c'est grave qu'on ne tienne pas compte de leurs compétences en dépit du fait qu'elles aient été lauréates d'un concours. Elle aurait souhaité travailler dans son domaine d'étude (communications et relations internationales), mais on n'en tient pas compte au ministère ou elle est assignée. Elle aurait aimé être assignée à une autre institution, qui cadre mieux avec ses aptitudes, regrettant que l'employeur, en l'occurrence l'État haïtien a mal évalué ses compétences qui, autrement, pourraient la rendre pourrait leur être plus utile à la bonne place. « *J'ai participé au concours, je suis là. Mais ce n'est pas parce qu'il y a eu des préparations au préalable pour nous accueillir. Le concours a été fait juste pour leur soulager d'un poids, mais ils sont encore en difficulté à tout gérer*¹¹⁰ » (Marie).

Parlant de préparation et de difficulté rencontrées, elle raconte qu'elle s'investit de beaucoup de courage pour affronter des difficultés auxquelles elle ne s'attendait pas. Elle dit : « *J'ai beaucoup de courage, ils ont essayé de m'atteindre comme femme. Je me suis échappée. Ils veulent me refuser même les privilèges auxquels j'ai droit dans l'institution. Par exemple, un monsieur m'a insulté parce que j'ai utilisé des toilettes*¹¹¹ » (Marie). En effet, elle raconte que ces toilettes sont les plus proches, mais elles sont fermées à clé, car elles sont réservées à d'autres employés. Un autre employé qui est conscient de sa condition lui a facilité l'accès. Cela a déclenché la colère d'un des responsables qui n'accepterait pas qu'elle les utilise. En guise de blâme, il lui a proféré des mots blessants.

Quant à Marielle, elle est professeur dans une école. Elle a réussi le concours d'admission à la suite d'un avis de recrutement publié à son église. C'est son deuxième emploi. Elle a laissé son premier emploi parce qu'on lui refusait une augmentation de salaire. Elle dit que ses collègues l'encouragent et ils croient en ses potentialités. Elle dit être à présent très bien dans son emploi, mais ce n'est pas toujours facile, car elle doit composer avec les micro-agressions. Par exemple, elle se fait toujours rappeler qu'elle a une déficience.

4.5.2. Les expériences des femmes sans emploi

Maria, une jeune femme non voyante qui a étudié la sociologie à l'Université d'État d'Haïti pense qu'elle a assez de compétences pour travailler dans son domaine. Cependant, aucun

¹⁰⁹ Pou m montre w koman diskriminasyon an ale lwen pa rapo a andicap la. Men tou yo pa kwe gen bagay ou remet menm lè ou etidye, yo pa kwe nan ou. Donk se pa konpetans la moun yo wè avan tou, se jis lage moun nan yon kote

¹¹⁰ Mwen te patisipe, mwen la, men se pa paske te gen yon bagay ki te fèt au prelab, vre, komsy yo te vle entegre w vreman. Konkou a fin fet, li kole nan goj yo. Pou yo retire chaj la sou tèt yo, chache yon kote yo lage w kanmen.

¹¹¹ Tankou mwen menm se paske m gen anpil kouraj, yo menm rive sou mwen kom fanm. Se paske mwen eskive yo, mwen pa bay pot, yo ta vle refize m de bagay, de privilèj ke m gen dwa menm jan ak tout moun. Pa egzanp yon mesye joure paske m jis al pipi nan yon twalèt.

employeur n'a voulu l'embaucher. Elle raconte qu'à plusieurs reprises elle s'est présentée pour un entretien d'embauche où les employeurs ne croient pas qu'elle soit la personne dont ils ont choisi le dossier. On pense souvent que ses diplômes seraient faux, car on ne croit pas qu'elle, en tant que non-voyante, pourrait avoir ces qualifications. Elle raconte : *'J'ai déposé mon dossier à plusieurs institutions, une d'entre elles m'a appelée pour une entrevue. En arrivant à l'entrevue, le directeur ne s'attendait pas à recevoir une personne handicapée [...]. Il me dit qu'il ne s'attendait pas à ce qu'une non-voyante réussisse pour l'emploi*¹¹², (Maria). Pour la dissuader, on lui propose des conditions de travail assez déplorables. Elle pense que c'était une stratégie la forçant à renoncer. *'Nous avons fait l'interview, et je l'ai réussi. Il m'appelle pour me proposer d'aller travailler à Petit Goave, une ville très reculée. Ils disent qu'ils me paieraient 12 500 gourdes. Le salaire était trop petit, je ne l'accepte pas, car l'endroit est loin. Mais, comme ça allait être ma première expérience, je leur ai proposé de me donner 16 000 gourdes, car c'est loin et je n'y connais personne. Ils ont refusé*¹¹³(Maria). Elle estime qu'elle a trop investi dans son éducation pour accepter un emploi dans ces conditions, et elle continue sa recherche d'emploi. Elle reconnaît que ce ne sera pas facile pour elle de trouver un emploi, car sa condition inquiète les employeurs, mais elle garde l'espoir. Elle démontre une certaine conscience de la réalité en nous informant que : *« le marché du travail n'est pas facile en Haïti. C'est encore pire si tu as une déficience, on pense que tu n'es capable de rien. Ce sont toutes ces discriminations qui empêchent les femmes handicapées de trouver un emploi*¹¹⁴ » (Maria). Elle raconte aussi que dans sa recherche d'emploi, quelqu'un a voulu profiter de sa situation.

*J'ai trouvé un monsieur qui disait m'aider à trouver du travail. Il s'amusait à me donner des rendez-vous la nuit [...]. Il se présentait comme un agent qui recrute pour des bureaux. Il me faisait comprendre qu'il n'avait pas de temps dans la journée. Il m'appelait le soir au restaurant en disant qu'il allait me présenter à des directeurs d'entreprises, alors que l'entreprise ne fonctionne que la journée. Il a pris mes pièces d'identité [...] j'ai voulu porter plainte contre lui, mais je ne l'ai pas fait ...*¹¹⁵(Maria).

¹¹² Mwen depoze cv m plizyè kote. Yon premye kote rele m pou yon antrevi. Le m rive nan antrevu a direktè a pa te atann m te yon moun andikape. Li pat atann se te yon non voyante. Epi le m vini direktè a pa t ap tann se yon non voyant ki te reussi pou djob la.

¹¹³ Nou fe entèvyou a. mwen te genyen entevyou a. lè yo rele m yo di m yo ap voye m tigwav. Yon kote lwen andeyo. Yo di m yo ap peye m 12500 goud. Mwen di li pap bon pou mwen kob la trop piti. Kote a lwen epi mwen pa gen moun deye a. yo di m si li pap bon pou m kite. M te di kom se premye ekspeyans de travay, mwen t ap pran l. menm 16000 goud li pa ka ye? yo di non”.

¹¹⁴ mache travay l pa fasil an ayiti, vin jwenn si ou ap viv ak yon defisyans, yo toujou panse ou pa kapab, ou pa gen kapasite. Se tout diskriminasyon sa yo ki anpeche fanm entegre mache travay an Ayiti.”

¹¹⁵ «Epi anko, m te jwen yo mesye ki tap fè yon tchèk travay pou mwen. Li te di li ap fè m jwenn yon travay nan ministè fanm. À chak randevou pou mesye ban mwen se souvan lannwit. Poutan travay se lematin sa fet sitou anayiti. Sa vle di le moun nan we ou gen defiscience la, li vin ive nan yonsituation li ap profite de ou. Se cha10e di swa pou li ban m ran devou pou l pase pran m pou li al mennen m kote mesye a. li prezante tèt li tankou yon

Manise a terminé ses études il y a 5 ans. Elle n'a jamais trouvé un emploi. Mais en dépit du fait qu'elle sait qu'elle est marginalisée dans la société et qu'il n'y a qu'une minorité de femmes handicapées qui travaillent, elle espère et continue à chercher, à multiplier des efforts en dépit des contraintes. Elle souhaite un jour faire partie des femmes handicapées qui travaillent. Elle pense qu'un jour la situation pourra évoluer en sa faveur.

La situation de Manele est semblable à celle de Manise. Elle a terminé ses études et cherche un emploi sans succès. Elle affirme avoir pris le soin de bien monter ses dossiers avant de postuler, mais elle n'a jamais eu d'offres d'emploi. Aujourd'hui, elle perd toute confiance dans le processus de recrutement formel, sachant que c'est plus difficile pour elle de franchir cette étape à cause des discriminations dont elle regorge. Elle cherche plutôt à rencontrer quelqu'un qui pourrait la placer quelque part dans une institution.

4.6. Imbrication de différents enjeux

Les témoignages des participantes montrent que les enjeux d'accès à l'emploi pour les femmes handicapées sont imbriqués. Pour les participantes, les enjeux d'accessibilités sont de toute part : le transport, les bâtiments publics et les entreprises ne répondent pas aux normes d'accessibilité. Qu'elles cherchent un emploi ou qu'elles en aient déjà un, elles font toutes face à cette problématique.

Les femmes handicapées qui travaillent reprochent aux institutions de ne prendre aucune mesure pour répondre à leur condition spécifique. La loi de 2012 fait obligation aux institutions publiques et privées d'avoir un quota d'employés en situation de handicap. L'administration publique recrute des personnes handicapées sans favoriser leur intégration, sans leur donner les matériels nécessaires à leur travail, sans organiser l'espace pour qu'elles puissent fonctionner correctement. Merlange explique : « *dans mon travail, il y a plusieurs escaliers, les toilettes ne sont pas accessibles, les portes sont trop petites pour les fauteuils roulants. Cela fait qu'au travail, je me retiens d'aller aux toilettes. Ils ne pensent pas aux personnes handicapées dans l'institution. Étant donné que nous avons des compétences, ils nous ont pris, mais ils ne pensent pas pour les personnes handicapées*¹¹⁶ » (Merlange).

ajan ki ap chache moun pou travay pou biwo a. li fe m konprann li pa gen tan lajounnen se a le sa yo li ap gen tan, se le sa yo li ap rele m pou li ale ave m nan epido, pou l rele direktè pou direktè a vin kote m. tout pyès mwen te nan men l. se yon zanmi m ki te mete m an kontak ak misye. M di m ta pran leta avek li men kom se pa li ki direktè a. men si se te li menm, m t ap pran yon lot wout avè l. Jis kounya pyès mwen nan men mesye, li pap janm ban m pyès mwen.

¹¹⁶ Gen eskalye gen plizyè ti mach pou ap monte. Twalèt la pa aksesib, sa vin koz le m al travay m pa jan m eseye al twalèt. Pot la piti, fotèy roulan pa ka antre ladan. Sa fè, anvan m soti, m fè tout bezwen m lakay mwen. Paske sitou yo pa panse pou moun ki gen adikap nan enstitisyon yo. O jis, kom mou nan gen konpetans, yo pran, men yo pa vrèman panse pou moun ki gen handicap

Marie trouve que les Haïtiens non-voyants qui arrivent à marcher dans la rue sont exceptionnels, car il y a tellement de difficultés et elles sont de toutes sortes : systémiques, structurelles et infrastructurelles. Marie témoigne qu'en sortant dans la rue, elle reçoit des injures. Les gens lui demandent pourquoi elle ne reste pas chez elle, qu'est-ce qu'elle va chercher dehors. Dans sa volonté de fonctionner normalement dans la société, c'est-à-dire d'aller à l'école, au travail et à d'autres activités, ces réactions à son égard sont très préoccupantes pour elle. Elle dit se faire souvent bousculer par des passants impatients et incompréhensifs. Elle dit aussi qu'elle se fait parfois toucher de manière abusive par des hommes qui prétendent l'aider à franchir un obstacle ou à prendre le transport en commun ou traverser la rue. « *Ils font semblant de m'aider à traverser la rue et profitent pour me toucher. Il y a des gens qui pensent que s'ils te rendent un service, ils ont le droit de te toucher n'importe où*¹¹⁷ » (Marie). Mais elle reconnaît que des gens de bonne volonté lui offrent souvent une aide sincère, pendant que d'autres soulignent qu'ils l'aident parce qu'elle est belle. Face à cela, elle se demande : qu'en est-il de ces femmes qui ne correspondent pas aux critères de beautés populaires.

4.6.1. Représentations sociales

En plus de l'accessibilité physique, la représentation du handicap dans la société conditionne la vie des femmes handicapées, particulièrement leur possibilité de trouver un emploi. Marie, qui est une employée de l'administration publique, est sûre qu'elle a reçu une très bonne éducation et qu'elle est bien qualifiée. Cependant, elle croit que la perception des femmes handicapées dans la société l'empêche d'évoluer correctement, et que ses compétences sont bafouées. Elle croit qu'elle a beaucoup de choses à offrir, mais on ne la considère pas, elle se sent sous-évaluée. C'est en fonction de cette perception que les collègues de Merlange commentent sa présence au sein de son institution. '*L'un de mes collègues me dit souvent qu'ils ne devraient pas me laisser travailler, il dit que je devrais rester chez moi. Je lui ai dit que je ne crois pas qu'il ait plus de compétence que moi et qu'il n'a pas le droit de me dire de rester chez moi*¹¹⁸.

4.6.2. Insécurité

En outre, l'insécurité et l'instabilité politique influencent le processus de recherche d'emploi des femmes handicapées en Haïti. Maria explique :

¹¹⁷ Gen de moun ki panse paske li ap rann ou yon sèvis fok li ka manyen w, li gen dwa sou ou poutèt sa

¹¹⁸ Gen youn nan kolèg mwen yo ki konn ap pale, l ap di yo pat bezwen kite w vin travay, yo te ka jis kite w lakay ou. M te fèl konnen menm jan li ka vin travay la a, m ka vin travay tou. M te menm di l, m pa kwe li gen konesans pase m. onk li pa ka apdi m rete lakay tann yon don. Menmjan an avèk li m ka vin travay. Gen lot moun ki te apiye di a

J'avais un monsieur qui m'aidait à trouver un emploi. Mais avec le Peyilok tout est tombé à l'eau. [...] en plus, il y a des zones en Haïti qui sont dirigées par des bandits. Par exemple, si tu habites à Martissant et que tu as un rendez-vous pour une entrevue, tu peux ne pas pouvoir y aller, car à certains endroits les tirs sont nombreux. Souvent, je voyage à moto, cela dit je suis souvent seule. Si je sais qu'il y a des affrontements dans la rue, je ne peux pas sortir¹¹⁹ (Maria).

4.6.3. Découragement

Les problèmes liés à l'inaccessibilité, la sécurité et les représentations sociales peuvent induire chez certaines femmes un sentiment de découragement. Marielle confie que certaines fois, elle est découragée, non pas à cause de son handicap, mais parce qu'elle a déjà fait trop d'efforts pour ne pas être plus loin dans la vie. Elle se dit que si elle n'avait pas de handicaps elle serait peut-être plus loin, et elle aurait plus de facilités. *“J'ai un diplôme et plusieurs autres formations, quand je m'évalue, je devais être plus loin¹²⁰”* (Marielle). Mariane, face aux situations qui pourraient la décourager, dit s'imposer, c'est-à-dire tenir tête à la situation et aux personnes impliquées. Elle savait déjà que sa situation de handicap rendrait tout ce qu'elle voudrait faire plus difficile, elle a préféré faire preuve de détermination.

4.6.4. Participation sociale des femmes handicapées

Les témoignages de nos participantes nous informent qu'elles sont impliquées dans des activités de leur communauté. Certaines sont membres d'église, elles chantent dans des chorales. Manise a une carrière musicale en dehors de l'église. Elle est violoniste et donne des spectacles à des occasions spéciales. Marielle aime les activités de loisir, elle adore la mer et organise des activités pour son quartier et son église. Elles sont aussi membres d'organisations. Elles disent que ces activités, qui ne sont pas d'ordre académique ou professionnel, sont très importantes pour elles, car elles sont essentielles à leur bien-être. Merlange croit à la participation comme élément essentiel à l'intégration sociale.

¹¹⁹ Ensekirite a gen apil enfliyans sou mwen. M gen yon mesye ki te ap tcheke yon travay pou mwen, nou gen bon kontak. Se avek peyilok ki fè tout bagay tonbe nan dlo. En plis telefon mwen vin pèdi, m vin tou pèdi nimero l. En plis gen seri de zon an ayiti tou gen moun ki ap dirije yo. Si ou rete matisan ou gen randevou pou al pase yon entrevi. ou ka pa ka soti. Gen de jou se bal selman ki ap chante matisan ou pap ka ale. Gen de kote m prale tou, se sou moto m ale, sa vle di m toujou pou kont mwen. Si m konn lari a cho, m pa pral pran lari a.

¹²⁰ Gen de fwa m konn dekouraje, se pa paske m gen sikatris la non, men paske m wè m fe trop efo pou se la m ye. M konn di bon ou kwè. si m pa te gen sikaris la m pa tap pi devan, ou kwè yo pa t ap kite m pase pi fasil. [...] m gen yo diplòm leta nan ekol nomal, epi m pran plizye semèn, m pran fomasyon ak world vision, m pran anpil fomasyon, m wè m te dwe pi lwen lè m ap evalye konpetans mwen.

CHAPITRE 5 — DISCUSSIONS ET CONCLUSIONS

Ce travail avait pour objectif de documenter et d'analyser les conditions d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti. Les femmes handicapées ne sont pas prises en compte dans la Politique Égalité Homme-Femme publiée par le ministère de la Condition féminine en 2015 (MCFDF, 2015)'. Or cette politique était censée répondre aux objectifs de l'État pour résoudre les problèmes d'inégalité entre hommes et femmes dans la société. Elles sont aussi absentes de la loi sur l'intégration des personnes handicapées de 2012. Or, cette loi est conçue pour promouvoir l'intégration pleine et entière des personnes handicapées dans toutes les sphères de la société haïtienne. Par rapport à, d'une part, l'ensemble de réactions des organisations des femmes handicapées qui se demandaient est ce que les femmes handicapées ne sont-elles pas considérées comme des femmes aux yeux de l'État, d'autre part, le constat que les femmes en situation de handicap intègrent la contradiction existant sur la réalité du travail des femmes dans la société une contradiction qui résulte d'un appareillage discriminatoire lié à la représentation sociale de la femme dans les sociétés. Dans ce contexte, et compte tenu du peu d'analyses disponibles à ce sujet, nous voulions comprendre la situation concrète de ces femmes dans l'emploi en Haïti. Notre question principale de recherche était : *quelles sont les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti et comment les analyser ?*

Notre revue de littérature nous a permis de formuler les trois questions secondaires suivantes :

- Quelles sont les expériences des femmes en situation de handicap en Haïti au regard de l'emploi ?
- Comment l'accès à l'emploi est-il influencé par des facteurs tels : l'éducation, les représentations sociales du handicap, l'accessibilité, la sécurité, l'état d'esprit des femmes handicapées et leur participation sociale ?
- Quelles sont les revendications des associations des femmes handicapées en Haïti, et quels sont des mécanismes mis en place par l'État pour faciliter l'inclusion ou l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap en Haïti ?

Pour répondre à ces questions, nous avons élaboré un cadre théorico-conceptuel conciliant les approches du féminisme intersectionnel et celui du féminisme matérialiste. Ce cadre théorique nous a permis de situer le travail par rapport aux problématiques genre et handicap, division sexuelle du travail, rapports sociaux de sexe et intersectionnalité.

Sur le plan méthodologique, nous avons choisi une approche qualitative. Nous avons procédé à des entretiens semi-dirigés à orientation biographique dans le but de saisir le dialogue intérieur des participantes et une analyse documentaire ou analyse de contenu en faisant l'examen textuel des documents produits par des instances ayant la notoriété à ce sujet. Nous avons mené les entretiens auprès de cinq militantes d'organisations de femmes handicapées et de sept femmes en situation de handicap âgées entre 18 ans et plus, résidant dans le département de l'Ouest, dont quatre sont en emploi et trois sont sans emploi.

Les données récoltées présentées aux chapitres 3 et 4 montrent que les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti sont situées à l'intersection du capacitisme, du genre et de la classe. Les femmes en situation de handicap en Haïti intègrent difficilement le marché du travail. Elles sont victimes des problèmes d'inégalité de genre dans les emplois disponibles, mais aussi des discriminations sur la base de leur handicap. Elles sont les plus touchées par la pénurie d'emploi qui existe en Haïti. Beaucoup de femmes handicapées en Haïti ne travaillent pas. Les quelques femmes handicapées qui réussissent à avoir un emploi sont victimes d'inégalité salariale, de harcèlement moral et sexuel et sont à chaque fois dirigées vers des emplois précaires. Elles sont marginalisées sur le marché du travail. Elles subissent des traitements différentiels et inégaux, c'est-à-dire qu'elles ne reçoivent pas les mêmes traitements que le reste de la population active, et d'ailleurs, elles sont rarement comptées comme faisant partie de cette population.

Bien que le contexte haïtien soit particulier, ce que décrivent nos participantes a une certaine similitude avec des situations dans d'autres pays en développement. Par exemple, Rizzuti (2010), Grupta (2013), Salomé et al. (2013), Naami et al. (2015), Tefera et al. (2018) ont révélé qu'en Inde, au Népal, en Amérique latine, et dans certains pays de l'Afrique elles sont les plus pauvres, elles sont confrontées à des désavantages socioéconomiques, leurs droits sont niés, elles connaissent un très haut niveau de chômage par rapport au reste de la population, et les gouvernements sont moins attentifs à leurs besoins. Elles ont non seulement le plus faible taux d'emploi, mais aussi des conditions d'emplois défavorables. Tout ceci coïncide avec la situation des femmes handicapées en Haïti.

Dans les pays industrialisés où la population en général a beaucoup plus d'accès à l'emploi que dans les pays du Sud, elles sont aussi victimes de discriminations à multiples facettes sur le marché du travail (Merzouk, 2008). Elles vivent aussi l'exclusion causée par le manque de flexibilité et par les représentations sociales du handicap sur le marché du travail.

Elles sont moins susceptibles d'être actives et travaillent plus souvent à temps partiel. Cela fait qu'elles affichent un revenu personnel inférieur à celui des autres personnes (Lirette et al. 2015).

Les femmes handicapées constituent une catégorie sociale qui est la plus touchée par la misère et la pauvreté qui existent en Haïti. La plupart du temps, elles ont accès à des emplois indignes de leurs compétences et de leurs capacités. Ces emplois ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins. Elles sont victimes de discriminations à l'embauche, des d'inégalités sexuelles au travail. Elles sont forcées de s'adapter à des environnements de travail non inclusifs et hostiles à leur condition en essayant de résoudre elles-mêmes leur besoin pour maintenir leur emploi. C'est ce que Lirette et al. (2015) identifient comme « l'individualisation des conditions d'inclusion ». Dans de telles conditions, certaines femmes handicapées sans emploi sont effrayées à l'idée d'intégrer le marché du travail, en dépit du fait qu'avoir un emploi est important pour elles. Celles qui sont déjà sur le marché du travail trouvent qu'à certains égards, plus que leur déficience, leur environnement de travail les « handicape ». Dans de telles circonstances, on peut avancer, après Merzouk (2008), que le milieu du travail haïtien participe à la reproduction du handicap et multiplie les discriminations.

Parmi les éléments qui permettent d'analyser le rapport à l'emploi des femmes handicapées en Haïti se trouvent leurs conditions d'accès au système éducatif haïtien. Les difficultés de ces femmes à cheminer sur le marché du travail viennent aussi des difficultés rencontrées dans leurs parcours académiques. Il est confirmé par nos participantes que l'éducation est un élément majeur pour l'intégration des femmes handicapées sur le marché du travail haïtien. Cependant, elles n'ont pas ou peu accès à l'éducation. Elles sont mises à l'écart du système éducatif dès leur enfance : l'État ne crée pas des conditions pour les accueillir, les écoles refusent de les accepter, les parents ne se précipitent pas pour les envoyer à l'école à cause de leur handicap, en dépit du fait qu'il existe des provisions légales garantissant le droit à l'éducation de tous-toutes.

Le lien est facile à établir avec leur situation et celle décrite dans les pays en développement par les auteurs Rizutti (2010), Simkala et al. (2013), Mina (2017), Tefera et al. (2018) où les femmes handicapées ont du mal à poursuivre leurs études. Mais comme Tuomi et al. (2015) l'a montré, celles qui ont réussi à avoir une éducation sont plus susceptibles d'avoir un parcours sur le marché du travail. Dans les pays industrialisés où

l'éducation pour la population en général est accessible, elles demeurent la catégorie la moins susceptible d'avoir un diplôme postsecondaire (Bechrouri et al. (2016). Toutefois, il y a des progrès en termes d'application des lois sur la scolarisation des enfants handicapés et leur accès à l'enseignement supérieur. De manière générale, elles ont un accès limité à une éducation, qui influence leur participation à l'emploi et leur crée des obstacles qui persistent en termes de trajectoire professionnelle (Bechrouri et al. 2016). Cela dit, on peut avancer que les femmes en situation de handicap dans les pays en développement ne font pas face aux systèmes d'oppression de la même manière que celles dans les pays développés. Il y a des nuances à considérer en termes d'accès et aussi en ce qui a trait à l'application de la loi. En revanche, elles subissent toutes des discriminations et sont victimes d'exclusion.

Les conditions d'accès à l'emploi des femmes handicapées en Haïti peuvent être aussi expliquées par les représentations sociales du handicap. Les représentations sociales du handicap influencent non seulement sur leur accès à l'éducation, mais aussi leur accès à l'emploi (les possibilités d'avoir un emploi et de le maintenir, mais aussi le type d'emploi). Comme le dit Lestrade (2015) les représentations du handicap structurent la perception du handicap, elles définissent les dispositions qui doivent être prises sur le plan social et juridique. En ce sens, elles conditionnent la vie des personnes handicapées. Les femmes handicapées sont donc coincées non seulement à l'intérieur des représentations sociales du handicap, mais aussi à l'intérieur des représentations sociales des femmes qui sont tissées de stéréotypes et construits sociaux qui relèguent les femmes en second rang, en dépit des acquis du mouvement féministe haïtien ces dernières décennies. En outre, les Représentations sociales des femmes et du handicap sont porteuses de vulnérabilités et d'invisibilisation. Vues sous cet angle, elles sont vulnérabilisées, leurs droits et leurs dignités sont constamment bafoués. Ajoutons à cela le fait que le handicap encourage de la maltraitance, des humiliations et des viols, particulièrement sur les jeunes femmes handicapées.

Les conditions d'accès à l'emploi des femmes handicapées sont insérées dans la dynamique des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail dans le sens que les emplois qu'elles arrivent à occuper sont hiérarchiquement inférieurs à ceux des hommes handicapés, et qu'il est impossible de trouver des femmes handicapées dans certains métiers, ce qui n'est pas le cas des hommes handicapés. Parmi les obstacles qu'elles rencontrent, rappelons qu'elles peuvent aller des discriminations qui diminuent les possibilités d'être embauchée, des problèmes d'accessibilité qui influencent le maintien d'un emploi, le fait qu'elles sont constamment remises en question concernant leurs compétences, leurs talents et

leurs savoir-faire et aussi le fait qu'elles se font agresser sur leurs lieux de travail. Notons finalement que comme en Haïti le taux de chômage est très élevé, leurs opportunités d'emploi sont très minces. Nous avons vu que seul un petit pourcentage des femmes handicapées rencontrées a le privilège d'avoir un emploi, que les militantes appellent un « emploi dévissé », car les femmes qui les occupent sont surqualifiées, et que ceux-ci ne répondent pas à leurs attentes.

Nous avançons aussi que l'accès à l'emploi des femmes handicapées en Haïti est imbriqué à la situation globale du pays. Les crises sociales et politiques qui perdurent et l'insécurité généralisée existante au pays ne les ont pas aidées dans leur volonté d'émancipation et d'épanouissement en exerçant un emploi de leur choix.

Sur la base de nos entretiens, nous pouvons aussi dire que l'accès à l'emploi des femmes handicapées en Haïti est lié à la situation de classe des femmes handicapées. Certaines femmes rencontrées dont les parents ou les familles ont de meilleures situations de classe rapportent des expériences moins traumatisantes en ce qui a trait à l'accès à l'éducation ou à l'emploi. Elles ont pu avoir accès à des cours particuliers et au matériel nécessaire à leur cognition et elles peuvent à certains égards bénéficier du capital économique de leurs parents, ainsi que de leur capital social. On comprend aussi dans les propos des participantes qu'elles établissent une différenciation entre les femmes qui ont eu un accès à l'alphabétisation et celles qui n'en ont pas. Cette différenciation est un effet des rapports sociaux de classe qui sont imbriqués au capacitisme et au sexisme. Cette différenciation entre femmes handicapées éduquées et non éduquées témoigne du fait que certaines ont pu, en dépit de tout le reste, exercer certains privilèges pour réussir à passer à travers les mailles d'un système d'éducation non inclusif, alors que d'autres en sont plus victimes. Price (2011) a en effet souligné la diversité et l'existence de différences à l'intérieur de l'ensemble formé par les femmes handicapées. Cette diversité est exprimée ici, entre autres, par le fait que certaines sont éduquées et que d'autres ne le sont pas. L'analyse intersectionnelle, par conséquent, dans la réfutation du cloisonnement et de la hiérarchisation nous permet d'en tenir compte sans hiérarchiser ni supérioriser. Cela dit, le groupe de femmes handicapées en Haïti n'est pas homogène et leur expérience par rapport à l'accès à l'emploi et à l'éducation est aussi marquée par cette hétérogénéité. Leurs expériences sont multiples, elles subissent les effets de l'imbrication des différents systèmes de domination. Elles vivent des réalités communes par rapport à l'emploi, mais les expériences individuelles sont plus nuancées.

Les données récoltées font aussi ressortir que les expériences des femmes en situation de handicap en Haïti au regard de l'emploi sont marquées par des efforts continus

d'intégration sans inclusion (Lanoix 2005). Elles s'efforcent d'intégrer le système éducatif, cependant les mesures prises ne sont pas suffisantes pour leur faciliter cet accès. Concernant le marché du travail, elles entreprennent des démarches personnelles et individuelles dont les résultats varient en fonction de différents facteurs tels leur appartenance sociale, et surtout des facteurs qui sont spontanés et aléatoires. Elles essaient de se conformer aux normes sans y être accommodées (Lanoix, 2005). Certains de leurs efforts sont vains, car les normes auxquelles elles essaient de se plier ont déjà organisé leur exclusion. Aucune mesure d'accès à l'éducation ou à l'emploi ne les concerne spécifiquement.

Notre recherche a aussi révélé que les femmes handicapées ont une certaine conscience de leur situation et essaient de définir des stratégies de survie. La volonté d'accéder à un emploi s'inscrit dans cette perspective, car pour elles l'autonomie est un objectif à atteindre. Elles savent que l'emploi peut leur procurer cette autonomie qu'elles définissent comme la capacité de se prendre en charge financièrement. Elles savent aussi que les risques sont partout, elles apprennent à se connaître et développent une manière de vivre basée sur l'acceptation de soi. La détresse qu'elles vivent à cause de l'exclusion dont elles sont victimes ne les empêche pas de faire preuve d'ingéniosité quant à la réalisation de leurs objectifs. Dans un contexte où l'irresponsabilité caractérise l'État, Sabine Lamour (2019) considère cette autonomie tant recherchée comme de la « gestion de survie » ou de « l'auto-responsabilisation » (p.25). Bien que les mécanismes d'inclusion au niveau de la société en général ne soient pas au rendez-vous pour leur permettre une expérience de participation sociale complète, elles ont réussi à s'impliquer dans des activités communautaires. Certaines d'entre elles ont réussi à se frayer un chemin vers le marché du travail grâce à ces activités. Leurs expériences sur le marché du travail sont particulières, cependant nous pouvons quand même faire le rapprochement avec ce que Pont et al. (2018) appellent l'« *autonomie non accompagnée* », qui explique le fait que les femmes en situation de handicap apprennent à se valoriser elles-mêmes, et trouvent des stratégies pour se développer au gré des mécanismes minoratifs.

Certaines d'entre elles ont dû se rabattre sur des activités dans le secteur informel, car elles y ont beaucoup plus de chances que dans le secteur formel de l'emploi. Elles s'inventent des moyens pour atteindre cette autonomie qu'elles rêvent d'avoir. D'autres ont le privilège de se faire aider par les organisations de femmes handicapées ou par leurs familles, d'autres encore, n'ayant pas cette chance, essaient la mendicité.

Les femmes handicapées sont conscientes des barrières dressées contre elles sur le marché du travail. Cependant, cela n'enlève pas leur désir et leur volonté d'être intégrés. Il est

évident pour nous que ce n'est pas seulement aux femmes en situation de handicap de déployer des stratégies, mais surtout aux sociétés de favoriser l'inclusion et l'accessibilité en permettant à toutes et tous de participer convenablement que ce soit à l'éducation ou à l'emploi. Cela éviterait aux femmes en situation de handicap les mauvaises expériences que nous soulignons avons soulignées tout au long de ce travail de recherche. En plus, cela favoriserait leur autonomisation et leur épanouissement sur le marché du travail. Cela dit, il faudrait être capable de remanier les lois existantes ou d'envisager de nouvelles mesures législatives qui soient inclusives. Car favoriser l'inclusion des femmes en situation de handicap sur le marché du travail ou dans la société en général a des incidences positives sur la contribution citoyenne et le développement à proprement dit.

L'État haïtien a ratifié la CRDPH et d'autres conventions et il a promulgué la loi de 2012 sur les personnes handicapées. En lien avec ces conventions et loi, des activités éparpillées sont mises en œuvre de temps en temps par le BSEIPH, tels des salons d'emploi et des tentatives de placement de personnes handicapées dans différents emplois des institutions publiques et privées. Mais il reste que ces efforts sont limités : les femmes handicapées ne sont pas aux premiers rangs dans ces activités et elles les intègrent difficilement, quand elles n'en sont pas totalement exclues. Si les instances étatiques disent fournir des efforts, les résultats ne se font pas encore ressentir auprès des femmes handicapées elles-mêmes.

Pour cette raison, les organisations de femmes handicapées haïtiennes revendiquent l'inclusion pour les femmes handicapées, l'amendement des lois non inclusives, le respect de la CRDPH et espèrent que leurs plaidoyers aboutissent à des résultats. Elles luttent pour un système éducatif plus inclusif, car sans éducation les femmes handicapées sont plus vulnérables et ont moins de chance d'avoir un emploi. Elles demandent que les femmes handicapées aient accès à des formations professionnelles, et que celles qui ont déjà une formation professionnelle puissent trouver un emploi dans leur domaine. Elles réclament que les femmes handicapées fassent partie des négociations au MCFDF, qu'elles participent aux grandes décisions, qu'elles puissent discuter de leurs problèmes dans les grandes instances du pays et que toutes les institutions soient en mesure de les accueillir. Elles veulent que l'État prenne des dispositions pour que les femmes handicapées ne tombent pas dans la mendicité, une situation qui traduit non seulement leur précarité, mais aussi les met plus en danger.

Il est aussi révélé dans notre recherche que l'insécurité en Haïti est un élément fondamental qui nuit au fonctionnement des femmes handicapées dans la société, voire dans leur recherche d'emploi ou dans l'exercice de leur emploi. Les affrontements de la dernière année entre les gangs armés les empêchent de sortir dans la rue. L'insécurité peut être aussi

dans l'environnement de travail où elles font face à différents types d'agressions (verbale, physique, sexuelle). Elle peut être aussi dans l'inaccessibilité prononcée qui existe dans le transport, les bâtiments et autres.

Comme le soulignent Patrick Fougerollas (2007, 2019), David Claudel (2003) et Lemoine (2018), l'accessibilité définit la rencontre entre la personne, son corps et la société; elle matérialise les normes standard et révèle la conception du traitement de l'autre, mais aussi la capacité d'atteindre les biens, les services ou les activités désirées par un individu. On comprend à partir de nos entretiens que les femmes handicapées en Haïti et leur environnement sont en conflit manifeste. Cet environnement ne répond pas à leurs demandes (la responsivité, selon Lemoine 2018) et ne leur offre pas l'égalité des chances.

Les femmes en situation de handicap en Haïti évoluent dans un contexte particulier. Certaines femmes en situation de handicap en arrivent quand même à atteindre l'objectif d'être éduquées malgré les difficultés, les discriminations et l'inaccessibilité. Elles incarnent parfaitement le concept d'auto-développement (Pont et al., 2018), car elles ont réussi à se construire un parcours de formation en produisant des efforts additionnels pour faire reconnaître leurs compétences, même si c'est sans arriver à obtenir l'emploi de leur choix. En dépit du fait qu'elles sont marginalisées et exclues, on doit considérer leur contribution à la société et l'économie haïtienne en particulier. Elles font des activités génératrices de revenus dans le secteur informel. Elles produisent des biens et services dans le secteur formel. Elles s'efforcent de prendre soin d'elles-mêmes là où l'État devrait investir dans la protection sociale.

Par ailleurs, elles intègrent aussi ce que Mireille Neptune Anglade (1986) appelle le « contrat de sexe », qui est non seulement une dévaluation du travail des femmes dans la sphère privée, mais aussi une subvention pour la bonne marche de l'économie. Car en restant à la maison, elles participent grandement aux tâches domestiques et ménagères qui ne sont ni comptabilisées ni rémunérées. Or la question du travail domestique, ce travail gratuit réalisé presque exclusivement par des femmes est central pour appréhender la problématique de l'emploi féminin et celle des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail. Car il permet de comprendre les rapports dissymétriques des hommes et des femmes au travail (Galerand et Kergoat, 2013)

Notre revue de littérature a montré que les femmes en situation de handicap sont, partout dans le monde, défavorisées. Elles subissent des injustices et des inégalités dans toutes les sociétés, des plus riches aux plus pauvres. Nous retiendrons que leur situation est beaucoup plus compliquée dans les sociétés les plus pauvres et marquées par des hiérarchies

raciales. Car, comme beaucoup l'ont souligné, il existe une corrélation entre leur handicap, leur autonomie et la pauvreté de leurs sociétés.

Par ailleurs, cette recherche comporte certaines limites. Premièrement, la technique de boule de neige que nous avons utilisée pour le recrutement nous a orienté vers des participantes qui sont toutes des universitaires et des membres d'organisations, et qui sont en emploi ou à la recherche d'emploi dans la région métropolitaine de Port-au-Prince. Nous sommes conscientes que cette recherche ne tient pas compte de la réalité de toutes catégories des femmes handicapées. Par exemple celles qui ne travaillent pas et qui ne sont pas à la recherche d'emploi, celles qui ne sont pas scolarisées, celles qui habitent en milieu rural, ou dans les zones plus défavorisées, quelles sont leurs expériences par rapport à l'emploi ?

Deuxièmement, le contexte sociopolitique du pays et le contexte mondial (pandémie et confinement) ont peut-être influencé certains aspects de la recherche. Dans d'autres circonstances, nous aurions fait les entretiens en personne. Nous aurions peut-être eu la possibilité d'approfondir certains aspects avec les participantes, et nous aurions peut-être eu accès à des éléments qui, à distance, ne se sont pas révélés à nous et qui auraient mieux enrichi notre analyse.

BIBLIOGRAPHIE

Anadón, Marta. « Les méthodes mixtes : implications pour la recherche “dite” qualitative. » *Recherches qualitatives*, Vol. 38, No. 1, printemps 2019, pp. 105–123.

<https://doi.org/10.7202/1059650ar>

Association Filles au Soleil (AFAS), Union des Femmes à Mobilité Réduite d’Haïti (UFMORH), Association des Sourds de Lévéque d’Haïti (ASLH), Coalition du Réseau Associatif National pour l’Intégration des Personnes handicapées Sud (RANIPH). Violations liées aux droits des personnes handicapées en Haïti. Rapport alternatif présenté au Conseil des Droits humains des Nations Unies, mars 2016.

Aulombard, Noémie. « Femmes handicapées et violences sexuelles : entre difficultés de prise en charge et empuancement », *Mouvements*, vol. 99, no. 3, 2019, pp. 131-135.

Banque Mondiale. Éliminer l’extrême Pauvreté, Promouvoir 2030 une prospérité partagée. Rapport annuel 2013. 2013.

Baranyi, Stephen et Hannah Champ. « La Politique d’égalité femmes hommes 2014-2034 en Haïti : l’agentivité féministe, les possibilités institutionnelles et les contraintes récurrentes. » *Recherches féministes*, volume 32, number 2, 2019, p. 111–128.

<https://doi.org/10.7202/1068342ar>

Baranyi, Stephen et Ilionor, Louis. « (Dis)ability and development in Haiti: beyond one-dimensional views », *Third World Thematics: À TWQ Journal*, 2016, pp. 1-15

Beaud, Stéphane et Florence, Weber. Guide de l’enquête de terrain : Produire et analyser des données ethnographiques. Nouvelle édition. Paris : Découverte, 2003.

Bechrouri, Nassera. Rapport. L’emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples. Défenseur des droits, 2016.

Benoît Verdon in Régine Scelles et al., Naître, grandir, vieillir avec un handicap. Transitions et remaniements psychiques. ERES, 2016, pp. 273-286.

Bilge, Sirma. « De l’analogie à l’articulation : théoriser la différenciation sociale et l’inégalité complexe », *L’Homme & la Société*, vol. 176-177, no. 2, 2010, pp. 43-64.

Bilge, Sirma. « Le blanchiment de l’intersectionnalité. » *Recherches féministes*, Vol. 28, No. 2, 2015, pp. 9–32. <https://doi.org/10.7202/1034173ar>

Boucher, Normand. « Handicap, recherche et changement social. L’émergence du paradigme émancipatoire dans l’étude de l’exclusion sociale des personnes handicapées. » *Lien social et Politiques*, numéro 50, automne 2003, pp. 147–164. <https://doi.org/10.7202/008285ar>

Braathén, Stine Hellum, & Kvam, Marit. Hoem. . « Can anything good come out of this mouth? » Female experiences of disability in Malawi. *Disability & Society*, 23 (5), 2008, 461 — 474. <https://doi.org/10.1080/09687590802177023>

Cahuc, Pierre et Zylberberg André. La microéconomie du marché du travail. La découverte, 2003.

Castel, Robert. Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Gallimard, 1995

Çingı Kocadost, Fatma. « Le positionnement intersectionnel comme pratique de recherche : faire avec les dynamiques de pouvoir entre femmes ». *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, n° 21, décembre 2017, pp. 17 — 50. journals.openedition.org, <http://journals.openedition.org/cedref/1053>.

Collin, Françoise. Différence/indifférence des sexes. *Actuel Marx*, Paris, 2001, pp 183-199. <http://www.u-peris10.fr/actuelmarx>

Constitution de la République d'Haïti : 29 MARS 1987 (1997), p-au-p, Haïti, CEDH.

Delphy, Christine (1981). Le patriarcat, le féminisme et leurs intellectuelles *dans* « Nouvelles Questions Féministes, No. 2, Féminisme : quelles politiques ? (OCTOBRE 1981), pp. 58-74

Demazière, Didier. L'entretien biographique et la saisie des interactions avec autrui. *Recherches Qualitatives, ARQ Association pour la Recherche Qualitative*, 2011, 30 (1), pp.61 — 83. ffhal-01510177f

Diop, Idrissa. « Handicap et représentations sociales en Afrique occidentale », *Le français aujourd'hui*, vol. 177, no. 2, 2012, pp. 19-27.

Doura, Fred. Économie d'Haïti, dépendances, crises et développement (2). Ed DAMI, Québec, 2012.

Eide, Arne H. & Ingstad, Benedicte. Disability and poverty – Reflections on research experiences in Africa and beyond. *African Journal of Disability*. v2, 2013, pp.1-6. 10.4102/ajod.v2i1.31.

Eide, Arne, et Benedicte Ingstad. *Disability and Poverty : A Global Challenge*. Policy Press, 2011. library.oapen.org, <http://library.oapen.org/handle/20.500.12657/31471>.

Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services (EMMUS-VI), Haïti (2016-2017).

Étude sur les conditions de vie des personnes handicapées en Haïti, 2009.

Fache, Philippe, et Mathias Waelli. « Diversité et intégration des femmes et des personnes handicapées dans la grande distribution », *Marché et organisations*, vol. 15, no. 1, 2012, pp. 25-48.

Fassin, Didier. Handicaps physiques, pratiques économiques et stratégies matrimoniales au Sénégal. *Social Science & Medicine*, 32(3), 1991, 267-272. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90103-J](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90103-J)

Fougeyrollas, Patrick et al. Réflexion critique sur la notion d'accessibilité universelle et articulation conceptuelle pour le développement d'environnements inclusifs. *Revue Développement humain, handicap et changement social*, (25), 1, 2019, pp. 161-175.

Fougeyrollas, Patrick. Le processus de production culturelle du handicap. Québec 1995.

Frédéric Reichhart, Aggée Célestin Lomo Myazhiom, Zineb Rachedi-Nasri, Michel Mercier. Au carrefour de l'altérité. Pratiques et représentations du handicap dans l'espace francophone. Presses universitaires de Namur, 2020, 978-2-39029-042-1. (hal-03124209)

Galerand, Elsa, et Danièle Kergoat. "4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe)", Margaret Maruani éd., Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs. La Découverte, 2013, pp. 44-51.

Gambier, Dominique, et Michel Vernières. « Introduction », *Le marché du travail*. Sous la direction de Gambier Dominique, Vernières Michel. Economica (programme ReLIRE), 1991, pp. 1-7.

Garcia de Araújo, José Newton, Jacqueline de Oliveira Moreira, et Roberta Carvalho Romagnoli. « De l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 3, no. 1, 2007, pp. 195-208.

Gaudet, Stéphanie et Robert, Dominique. L'aventure de la recherche qualitative : du questionnement à la rédaction scientifique. Presses de l'Université d'Ottawa (PUO), 2018.

Gauthier, Benoît. Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données. Presses de l'Université du Québec, 209.

Haegele, Justin Anthony & Hodge, Samuel. Disability Discourse: Overview and Critiques of the Medical and Social Models, *Quest*, 2016, 68:2, 193-206, DOI: 10.1080/00336297.2016.1143849

Handicap international. La représentation et l'évaluation du handicap en Haïti, 2013.

Harribey, Jean-Marie. « Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts ». *Économies et Sociétés*, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3, pp. 5-59.

IHSI. Enquête sur l'Emploi et l'Économie informelle en Haïti. Juillet 2010. Kergoat, Danièle. « Chapitre 19 — Le travail, un concept central pour les études de genre ? », Margaret Maruani (éd.), Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes. La Découverte, 2018, pp. 248-254.

Kergoat, Danièle. « Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », Annie Bidet-Mordrel (éd.), *Les rapports sociaux de sexe*. Presses Universitaires de France, 2010, pp. 60-75.

Larouche, Jean-Marc. « L'éthique en amont, dans le cours et en aval de toute recherche. Échos à une recherche sur les personnes séropositives ». *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, no vol. 2, n° 2, janvier 2000, pp.1-13. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.2671>

République d'Haïti. Loi portant sur l'intégration des personnes handicapées. Le Moniteur. Port-au-Prince, mai 2012.

Lestrade, Brigitte. « L'emploi de travailleurs handicapés en Allemagne. La prise en compte de leur aspiration à l'égalité », *Revue française des affaires sociales*, no. 4, 2015, pp. 107-127.

Lirette, Sylvie, et al. « Handicap et monde du travail : pratiques et perceptions. » *Reflets*, Vol. 21, No. 2, automne 2015, pp. 131–160. <https://doi.org/10.7202/1035436ar>

Louvet, Eva, et Odile Rohmer. « Comprendre les difficultés d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail », Jean-Luc Bernaud éd., *Psychologie de la bientraitance professionnelle. Concepts, modèles et dispositifs*. Dunod, 2016, pp. 167-179.

Maillé, Chantal. « Approche intersectionnelle, théorie postcoloniale et questions de différence dans les féminismes anglo-saxons et francophones. » *Politique et Sociétés*, volume 36, numéro hors-série, 2017, p. 163–182. <https://doi.org/10.7202/1039828ar>

Marissal, Jean-Pierre. « Les conceptions du handicap : du modèle médical au modèle social et réciproquement... », *Revue d'éthique et de théologie morale*, vol. 256, no. HS, 2009, pp. 19–28.

Maruani, Margaret. *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. La Découverte, 2005.

Maruani, Margaret. *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*. La Découverte, 2018.

Masson, Dominique. « Femmes et handicap. » *Recherches féministes*, Vol. 26, No. 1, 2013, pp. 111–129. <https://doi.org/10.7202/1016899ar>

Masson, Dominique. « Enjeux et défis d'une politique féministe intersectionnelle — L'expérience d'Action des femmes handicapées (Montréal) », *L'Homme & la Société*, vol. 198, no. 4, 2015, pp. 171-194.

Masson, Dominique, Stephen Baranyi et Ilionor, Louis. "Entre le mouvement des femmes et le mouvement des personnes handicapées : mobilisations intersectionnelles des femmes handicapées en Haïti." *Aequitas*, volume 27, number 2, october 2021, p. 69–85. <https://doi.org/10.7202/1083758ar>

Mbassa Menick, Daniel. « Les représentations sociales et culturelles du handicap de l'enfant en Afrique noire », *Perspectives Psy*, vol. 54, no. 1, 2015, pp. 30-43.

Merzouk, Rachid. « Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. » *Reflets*, Vol. 14, No. 1, 2008, p. 155–181.

Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF). *Politique d'égalité femmes hommes 2014-2034*. 2015.

Moodley, Jacqueline & Lauren, Graham. The importance of intersectionality in disability and gender studies, *Agenda*, 29:2, 2015, pp. 24–33, DOI: 10.1080/10130950.2015.1041802

Moodley, Jacqueline, et Lauren Graham. « The Importance of Intersectionality in Disability and Gender Studies ». *Agenda*, vol. 29, n° 2, avril 2015, pp. 24–33. *DOI.org (Crossref)*, doi:[10.1080/10130950.2015.1041802](https://doi.org/10.1080/10130950.2015.1041802).

Moyse, Danielle. « Le concept de personne dans le champ du handicap », Emmanuel Hirsch éd., *Traité de bioéthique. III — Handicaps, vulnérabilités, situations extrêmes*. ERES, 2010, pp. 27-40.

Naami, Augustina, Ha yashi, Reiko, & Liese, Hank. The unemployment of women with physical disabilities in Ghana : Issues and recommendations. *Disability & Society*, 27(2), 2012, 191–204. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.644930>

Nussbaum, Martha. *Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?* Flammarion, Climats, 2012.

Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Rapport mondial sur le handicap. Malte, 2011.

Paillé, Pierre, et Alex Mucchielli. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin, 2012

Parent, Laurence. « Ableism/disablism, on Dit Ça Comment En Français ? » *Canadian Journal of Disability Studies*. Vol. 6. 2017, pp182-212. <https://doi.org/10.15353/cjds.v6i2.355>.

Peter, Dimity, Alem, Sarah & Knabe, Barbara. “Reassessing cultural capital: Access to employment for women with disabilities in Saudi Arabia”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37 (3), 2018, 265–282. <http://dx.doi.org.proxy.bib.uottawa.ca/10.1108/EDI-08-2017-0156>

Pfefferkorn, Roland. *Inégalités et rapports sociaux : rapports de classe, rapport de sexe*, La dispute, 2007.

Pont, Elena. « La construction du parcours éducatif et professionnel des femmes paraplégiques : s’émanciper par la potentielle contribution des pédagogies féministes d’inspiration freirienne et poststructuraliste. » *Recherches féministes*, Vol. 31, No. 1, 2018, p. 83–104. <https://doi.org/10.7202/1050655ar>.

Ravaud, Jean-François, et Isabelle Ville. « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap », *Revue française des affaires sociales*, no. 1, 2003, pp. 225-253.

Richard, Sarah, et Isabelle Barth. « Handicap et emploi : Une comparaison France — Etats-Unis », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 15, no. 1, 2015, pp. 23-42.

Rizzuti, Isabelle. *Genre_handicap_et_developpement : L'insertion professionnelle des femmes handicapées à Sao Joao Del Rei (Brésil) Mémoire* — Mdev, 2010, 58 p.

Rohmer, Odile, et É. Louvet. « Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? », *Le travail humain*, vol. vol. 69, no. 1, 2006, pp. 49-65.

Rondeau, Karine, et Pierre Paillé. « L’analyse qualitative pas à pas : gros plan sur le déroulé des opérations analytiques d’une enquête qualitative ». *Recherches qualitatives* 35 (1), 2016, 4–28.

Salome, D. Nyambura. *Gender and Disability : Voices of Female Students with Disabilities on Gender- based Violence in Higher Education, Kenya*. *International Journal of Education and Research* Vol. 1 No. 4, 2013, 1(4)-12.

Sana Benbelli, Jamal Khalil, Maria Fernanda Arentsen et Florence Faberon. *Handicap et espaces, UCA - Handicap et citoyenneté*, 2020.

Savoie-Zajc, Lorraine. *Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? Recherche qualitatives hors-série*, 2007, 99-111.

Sen, Amartya. *Development as Freedom*. Oxford University Press, 2001 (c1999) Simkhada, P. Padam, Shyangdan, Deepson, van Teijlingen, R. Edwin, Kadel, Santosh, Stephen, Jane. & Gurung, Tara. “Women’s knowledge of and attitude towards disability in rural Nepal”. *Disability and Rehabilitation*, 35(7), 2013, 606–613.
<https://doi.org/10.3109/09638288.2012.702847>

Statistiques Canada. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Les femmes ayant une incapacité*, 2017.

Tefera, Belaynesh, et al. « Education, Work, and Motherhood in Low- and Middle-Income Countries: A Review of Equality Challenges and Opportunities for Women with Disabilities ». *Social Inclusion*, vol. 6, n° 1, mars 2018, pp. 82–93. www.cogitatiopress.com, doi: [10.17645/si.v6i1.1206](https://doi.org/10.17645/si.v6i1.1206).

Tremblay, Stéphanie et Catherine Loiselle. « Handicap, éducation et inclusion : perspective sociologique. » *Éducation et francophonie*, Vol. 44, No. 1, printemps 2016, p. 9–23.
<https://doi.org/10.7202/1036170ar>.

Tuomi, Margaret. T., Lehtomäki, Elina, & Matonya, Margaret. “As Capable as Other Students: Tanzanian Women with Disabilities in Higher Education”. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(2), 2015, 202–214.
<https://doi.org/10.1080/1034912X.2014.998178>

ANNEXES - GUIDES D'ENTRETIEN

Annexe I — Représentant-e du bureau de l'intégration des personnes handicapées (BSEIPH)

Grands thèmes : Accessibilité — emploi — éducation - représentation sociale des femmes handicapées en Haïti – REVENDICATIONS (dans le cas du BSEIPH : qu'est-ce que le BSEIPH pense qui devrait être fait) — DÉFIS DES MÉCANISMES/INSTITUTIONS

- 1. Pouvez-vous nous faire un portrait d'ensemble de l'emploi des femmes handicapées, en nous expliquant leur potentielle place dans l'activité économique en Haïti ?**
 - Dans le secteur informel ? Quelles activités ?
 - Dans l'emploi salarié ? Quels emplois ?
 - Sont-elles soutenues par leur famille ? Quelle est leur contribution ?
 - Parlez des femmes handicapées et la mendicité en Haïti ? En avez des exemples et une idée de la proportion ?
 - Quelles sont les interventions de l'état (du BSEIPH) en ce sens ?
- 2. Parlez-nous du problème d'accès à l'emploi pour les femmes handicapées en Haïti ?**
 - Comment le BSEIPH en tant qu'institution étatique aborde-il le problème ?
 - Quelles sont les actions et/ou perspectives du BSEIPH pour répondre à ce problème ?
 - Quelles autres institutions sont concernées ? Que font-elles exactement, et quels sont les défis à relever ?
 - Dans quelle mesure le problème d'accessibilité en Haïti (accessibilité physique, communicationnelle, attitudinal et autres) influence-telle l'accès à l'emploi des femmes handicapées ? Et comment le BSEIPH y intervient ou pense pouvoir y intervenir ?
- 3. Que pouvez-vous nous dire sur l'éducation des femmes handicapées en Haïti ?**
 - Dans quelles mesures les femmes handicapées ont accès à l'éducation ?
 - Quelles sont les difficultés à ce niveau ?
 - Quelle estimation de la proportion de femmes handicapées ayant accès à l'éducation ?
 - Quelles sont les mesures en date prises par l'état, le BSEIPH, pour répondre à ce problème ?
- 4. Quelles sont selon vous les répercussions du problème d'accès à l'éducation des femmes haïtienne handicapée sur leur accès à l'emploi ?**
 - Dans quelle mesure pensez-vous que l'éducation que reçoivent les femmes handicapées en Haïti peut leur permettre d'accéder au marché du travail en Haïti ?
 - Dans quelles mesures cette éducation est qualifiante pour elles ?
 - Comment Le BSEIPH en tant qu'institution étatique y intervient ou pense intervenir ?
- 5. Comment les femmes handicapées sont-elles perçues dans la société haïtienne ?**
 - Quelle vision a-t-on des femmes handicapées dans le milieu du travail en Haïti ?
 - En termes de respects et de considérations de la part des membres de la communauté, du patronat haïtien quels regards sont portés sur les femmes handicapées en Haïti ?
 - Dans quelles mesure cette perception agit-elle sur leur possibilité d'accéder à un emploi ?
- 6. Dans quelles mesures les mécanismes existantes actuelles (lois et politiques) peuvent permettre d'agir sur le problème d'accès l'emploi ?**
 - Quelles sont ces mécanismes
 - Sinon, qu'est qu'envisage le BSEIPH dans l'immédiat et sur le long terme pour mettre en place des mécanismes pouvant répondre à ce problème et permettant de mener des actions concrètes ?

- Sachant que les associations des femmes handicapées ont des revendications dont l'accès à l'emploi des femmes handicapée dans la société haïtienne en fait partie, que fait l'État actuellement pour prendre en compte ces revendications ?
 - Ou qu'est-ce que le BESEIPH croit pouvoir faire pour y répondre ?
 - Quelles perspectives sont fixées dans ce cas précis ?
- 7. Comment selon vous le contexte de l'insécurité en Haïti influence-t-il l'accès à l'emploi des femmes handicapées? Et quelle sont les actions de BSEIPH (l'État haïtien) à cet égard ?**
- 8. Il y a-t-il d'autres choses dont vous aimeriez nous parler sur le sujet de l'accès à l'emploi des femmes handicapées et sur lequel je n'ai pas posé de questions ? Quelque chose que vous voudriez ajouter ?**

Annexe II — Militantes clés associations de femmes handicapées : AFAS, UFMORH, AFHS, MIEFH, FASHAA

Grands thèmes : Accessibilité — emploi — éducation - représentation sociale des femmes handicapées en Haïti – REVENDICATIONS — DÉFIS DES MÉCANISMES/INSTITUTIONS

1. Qu'est-ce que vous pouvez nous dire sur la place des femmes handicapées dans l'activité économique en Haïti ?

- Dans le secteur informel ? Quelles activités ?
- Dans l'emploi salarié ? Quels emplois ?
- Sont-elles soutenues par leur famille ? Quelle est leur contribution ?
- Parlez des femmes handicapées et la mendicité en Haïti ? des exemples et une idée de la proportion ?
- Vers quels types d'activités les femmes handicapées en Haïti sont-elles majoritairement orientées? Quelles conséquences cela engendre-t-il sur leur fonctionnement et leur épanouissement dans la société haïtienne ? Quelles seraient les activités inenvisageables pour une femme handicapée en Haïti ? (Des activités supposément interdites aux femmes handicapées) Quelles sont celles vers qui elles sont particulièrement orientées ?

2. Selon vous, quelle est l'importance de l'emploi dans la vie des femmes en situation de handicap en Haïti ?

- Quels bénéfices et quelles opportunités pensez-vous que le travail peut leur offrir ?
- Que disent les femmes handicapées qui travaillent à ce propos (si vous avez des exemples de travailleuses handicapées ?
- Quelles sont les obstacles que les femmes handicapées en emploi rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions
- Dans quelle mesure le problème d'accessibilité en Haïti (accessibilité physique, communicationnelle, attitudinal et autres) influence-telle l'accès à l'emploi des femmes handicapées ?

3. Que pouvez-vous nous dire sur le lien existant entre l'accès à l'éducation des femmes handicapées en Haïti et leur accès à l'emploi ?

- Les possibilités pour une femme handicapée d'aller à l'école et d'apprendre un métier ?

4. Comment pouvez-vous décrire le rapport entre leur éducation et leur accès à l'emploi ?

- Dans quelle mesure l'éducation des femmes handicapées haïtiennes influence-t-elle leur accès à l'emploi ?
- Pensez-vous que les femmes en situation de handicap sont préparées pour accéder au marché du travail haïtien ?
- Quelles sont les probabilités pour une femme handicapée en Haïti d'occuper des postes de décision ou d'être chef d'entreprise selon vos observations personnelles ?

5. Comment les femmes handicapées sont-elles perçues dans la société haïtienne ?

- Quelle vision a-t-on des femmes handicapées sur le marché du travail haïtien ?
- En termes de respects et de considérations de la part des membres de la communauté, du patronat haïtien, quels regards sont portés sur les femmes handicapées en Haïti ?
- Dans quelles mesures cette perception agit-elle sur leur possibilité d'accéder à un emploi ?

6. Quelles sont les principales revendications de votre organisation pour les femmes handicapées en rapport avec l'accès à l'emploi ?

- En termes d'accès à l'emploi pour les femmes handicapées quelles sont les mesures existantes? (Au niveau de l'état et de la société, ce qui est défini pour

faciliter d'une manière ou d'une autre les femmes handicapées à accéder à un emploi)

- À quel point vous êtes satisfaite de ces mesures
 - Qu'est-ce qui selon vous pourrait être amélioré, et qu'est-ce qui devrait être changé radicalement ?
 - Selon vous, qu'est-ce qui manque actuellement ? Et quels sont les défis à relever ?
 - Quelles sont les mécanismes à mettre en place et quelles sont les institutions les plus concernées ? Sur quoi devrait-on agir en premier pour faciliter plus d'accès à l'emploi pour ces femmes ?
- 7. Dans quelles mesure le contexte de l'insécurité et l'instabilité politique en Haïti influence-t-il l'accès à l'emploi des femmes handicapées ?**
- Comment penser vous que cette situation d'insécurité qui aggrave la condition des femmes handicapées peut-elle prise en compte au profit de ces femmes ?
- 8. Il y a-t-il d'autres choses dont vous aimeriez nous parler sur le sujet de l'accès à l'emploi des femmes handicapées et sur lequel je n'ai pas posé de questions ? Quelque chose que vous voudriez ajouter ?**
- 9. « Je vais faire environ 15 entretiens pour connaître l'expérience des femmes handicapées par rapport à l'emploi, j'aimerais que mon travail puisse vous être utile, est-ce qu'il y a des choses que vous aimeriez savoir ? Des questions que vous aimeriez que je pose aux femmes ? ».**

Annexe III — Les femmes en situation de handicap qui ont un emploi au moment de la recherche ;

- *Introduction et mise en contexte*
 - *Formulaire Sociodémographique*
1. Parlez-moi de votre handicap
 - Depuis combien quand avez-vous ce handicap (Congénital ou acquis)
 - Comment vous vivez avec votre handicap ?
 - Vos limitations dans la vie courante (si vous vous sentez limitée ou pas, qu'est ce qui aggrave ces limitations, et qu'est-ce qui vous facilite où vous faciliterait ?
 2. Pouvez-vous nous décrire votre expérience scolaire
 - À l'école primaire, secondaire, université (s'il y a lieu)
 - Parler du rôle de votre famille, vos parents, de vos amis dans ces expériences (leurs soutiens et leurs apports).
 - Le comportement des professeurs, des responsables d'écoles et les autres étudiants vis-à-vis de vous ?
 - Décrivez les activités marquantes à cette période de votre vie, l'âge à laquelle vous avez commencé à fréquenter l'école et combien de temps vous y êtes resté ?
 - Parler de votre accessibilité aux salles de classes et d'autres espaces de l'établissement, dites si vous avez fréquenté une école spécialisée ou non ? Et comment c'était ?
 - Parler de votre transport, comment vous y rendiez à l'école ?
 - Avez-vous eu des raisons de continuer vos études ou de les laisser tomber ?
 3. Dans quelle mesure l'éducation que vous avez reçue vous a-t-elle préparé à accéder au marché du travail ?
 4. Parlez-nous de vos expériences professionnelles (de votre 1^{er} emploi à votre emploi actuel)
 - Pour chaque emploi parler du recrutement, du processus d'embauche, de votre environnement de travail (physique et relationnel), vos tâches, domaine d'activité, vos collègues, vos superviseurs, la durée de l'emploi, cessation ou fin de l'emploi
 - Parler de ce que représente pour vous votre emploi ? Quel est son importance dans votre vie personnelle ? Qu'est-ce que cela vous rapporte ? [Du point de vue personnel (estime de soi, se sentir différente...), du point de vue financier et autres ?
 - Avez-vous eu des raisons d'être découragée, d'arrêter le travail ? Quelles sont les éléments qui vous ont poussé à continuer de travailler ?
 - Que pensent vos collègues et vos superviseurs de votre handicap ? (Vos relations avec eux, leur perception de vous dans l'institution, dans leur équipe ?
 - Avez-vous eu des besoins d'adaptation dans votre travail ? Si oui, quelles sortes d'adaptations/et comment vous avez fait pour les avoir ?
 - Parler de votre transport, comment vous rendez dans votre travail, et comment votre poste de travail est-il adapté à vous permettre d'effectuer vos tâches ?
 5. En plus de votre emploi, participez-vous à d'autres activités de votre communauté ?
 - Quelles sortes d'activités (Église, scout, comité de quartier, etc., organismes communautaires, partis politiques, clubs, loisirs), et quel est votre niveau de responsabilité dans ses activités? (Membre, membre de comité, dirigeant, vos apports dans ces activités ou instances).
 6. Il y a-t-il d'autres choses dont vous aimeriez me parler sur les sujets que nous avons couverts dans cet entretien ?

Annexe IV-Femmes handicapées qui n'ont jamais eu d'emploi ou qui n'ont pas encore eu d'emploi

- *Introduction et mise en contexte*
 - *Formulaire Sociodémographique*
1. Parlez-moi de votre handicap
 - a. Depuis combien quand êtes-vous handicapée ? (Congénital ou acquis)
 - b. Comment vous vivez votre handicap ?
 - c. Vos limitations dans la vie courante (si vous vous sentez limitée ou pas, qu'est ce qui aggrave ces limitations, et qu'est-ce qui vous facilite où vous faciliterait ?
 2. Pouvez-vous nous décrire votre expérience scolaire
 - À l'école primaire, secondaire, université (s'il y a lieu)
 - Parler du rôle votre famille, vos parents, de vos amis dans ces expériences (leurs soutiens, leurs apports ou pas),
 - a. Le comportement des professeurs, des responsables d'écoles et les autres étudiants vis-à-vis de vous ?
 - b. Décrivez les activités marquantes à cette période de votre vie, l'âge à laquelle vous avez commencé à fréquenter l'école et combien de temps vous y êtes resté ? parler de votre accessibilité aux salles de classes et d'autres espace de l'établissement, dites si vous avez fréquenté une école spécialisée ou non ? Et comment c'était ? Parler de votre transport, comment vous y rendiez ?
 - Avez-vous eu des raisons de continuer vos études ou de les laisser tomber ?
 3. Dans quelle mesure l'éducation que vous avez reçue vous a-t-elle préparé à accéder au marché du travail ?
 4. Parlez-nous de votre compréhension du travail ?
 - Pensez-vous qu'il est important de travailler, d'avoir un emploi ? Est-ce qu'il est important pour vous de travailler ? Que pensez-vous qu'un emploi peut vous rapporter ?
 - Vous sentez vous assez préparer pour avoir un emploi ?
 - Dans quelle mesure pensez-vous que l'éducation que vous avez reçue vous a-t-elle préparé à accéder au marché du travail ? Qu'est-ce qui vous a retenu jusqu'ici d'avoir un emploi ?
 - Manifestez-vous le désir d'avoir un emploi ? Si oui, Pourquoi manifestez-vous ce désir ?
 - Cherchez-vous actuellement un emploi ? Comment procéder vous cette recherche ? Dans quel domaine ou secteur d'activités souhaiteriez-vous le trouver ?
 - Quelles sont les difficultés auxquelles vous confrontez par rapport à votre désir de travailler et dans votre recherche d'emploi ? De quel ordre sont ces difficultés (personnelles, familiales, environnementales, religieuses, autres.) ?
 - Disposez-vous des informations nécessaires : savoir où il y a des emplois disponibles, comment monter votre dossier de candidature...? Si vous avez participé récemment à des entretiens d'embauche, comment se déroulent ces entretiens ? Quelles impressions avez-vous en sortant des entretiens ?
 - Qu'est-ce qui vous motive ou qu'est-ce qui vous décourage dans la recherche d'emploi ?
 - Avez-vous des institutions ou des personnes qui vous aident dans votre recherche d'emploi ? Comment appréciez-vous leur aide ?
 - Comment le contexte d'insécurité en Haïti affecte-t-il votre recherche d'emploi ?

- a. Si vous ne manifestez pas le d'avoir un emploi, expliquer ce qui vous enlève ce désir ?
- 5. Participez-vous à d'autres activités de votre communauté ?
 - a. Quelles sortes d'activités (Église, scout, comité de quartier, etc., organismes communautaires, partis politiques, clubs, loisirs), et quel est votre niveau de responsabilité dans ses activités? (Membre, membre de comité, dirigeant, vos apports dans ces activités ou instances).
- 6. Il y a-t-il d'autres choses dont vous aimeriez me parler ?