

L'intersection du handicap et du genre : emploi des femmes handicapées chinoises

Yanni Pan

Thèse soumise à l'Université d'Ottawa

dans le cadre des exigences du programme de la

Maîtrise ès arts en sociologie

Écoles d'études sociologiques et anthropologiques

Faculté des sciences sociales

Université d'Ottawa

© Yanni Pan, Ottawa, Canada, 2023

CHAPITRE 1 -PROBLEMATISATION.....	1
1.1 Revue de littérature : facteurs qui influencent l’emploi des femmes handicapées	1
1.1.1 Éducation des femmes handicapées	1
1.1.1.1 Pourquoi est-il plus difficile pour les femmes handicapées de recevoir une éducation ?	3
1.1.1.1.1 Perceptions des membres de la famille à l’égard de l’éducation des femmes handicapées	3
1.1.1.1.2 Environnement physique de l’école des femmes handicapées	4
1.1.1.1.3 Environnement interpersonnel de l’école	4
1.1.1.1.4 Mise en œuvre des politiques pour l’éducation des enfants handicapés	5
1.1.1.1.5 Contenu et qualité de l’éducation des femmes handicapées	5
1.1.1.1.6 Représentations sociales de l’éducation des femmes handicapées : déni du diplôme des femmes handicapées	6
1.1.2 Représentations sociales de l’emploi des femmes handicapées	7
1.1.3 Formation professionnelle qu’ont reçue les femmes handicapées	8
1.1.4 Problème de concilier famille et travail des femmes handicapées	9
1.1.5 Déplacements	11
1.1.6 Types de travail des femmes handicapées et leur salaire	11
1.1.7 Conditions de travail des femmes handicapées	13
1.1.8 Équipement des aménagements nécessaires pour des femmes handicapées	13
1.1.9 Harcèlement sexuel en milieu de travail	14
1.1.10 Politiques publiques concernant les femmes handicapées	16
1.1.10.1 Importance des politiques pertinentes	16
1.1.10.2 Statu quo en matière de politiques publiques pour l’emploi des personnes handicapées	17
1.1.10.3 Statu quo en matière de politiques publiques pour l’emploi des femmes handicapées	19
1.2 Problème de recherche	20
1.3 Objectifs de la recherche et questions de recherches	22
1.4 Pertinence sociale et scientifique et contributions de la recherche	23
CHAPITRE 2 -CADRE THEORIQUE	26
2.1 Le genre	26

2.1.1 « Le sexe comme élément fixe, le genre comme apprentissage de rôles sociaux » (Parini, 2006, p. 21).....	26
2.1.2 « Le sexe comme élément fixe, le genre comme construction de hiérarchies » (Parini, 2006, p. 23).....	27
2.1.3 « Le sexe et le genre comme constructions sociales » (Parini, 2006, p. 25).....	28
2.1.4 Le genre et la division sexuelle du travail.....	30
2.1.4.1 Qu'est-ce que la division sexuelle du travail ?.....	30
2.1.4.2 Comment la division sexuelle du travail se manifeste-t-elle dans une société patriarcale ?.....	30
2.1.4.3 Quelles sont les conséquences de l'existence du marché du travail sexuellement ségrégué ?.....	31
2.1.4.4 Comment la division sexuelle du travail constitue-t-elle la base matérielle du système patriarcal ?.....	31
2.2 Le handicap.....	33
2.2.1 La déficience comme élément fixe, le handicap comme résultat de la déficience.....	33
2.2.2 La déficience comme élément fixe, le handicap comme construction sociale de hiérarchies.....	33
2.2.3 la déficience et le handicap comme constructions sociales.....	35
2.2.4 La déficience comme élément fixe, le handicap comme résultat de l'interaction.....	36
2.2.5 L'expérience sociale du handicap (Revillard, 2019).....	38
2.2.5.1 Cinq paramètres de caractérisation.....	38
2.2.5.1.1 Ressources matérielles.....	38
2.2.5.1.2 Statut social.....	39
2.2.5.1.3 Pouvoir.....	39
2.2.5.1.4 Identification de la déficience.....	40
2.2.5.1.5 Régime d'existence.....	41
2.2.5.2 Trois caractéristiques de cette expérience.....	42
2.3 L'approche intersectionnelle et les études sur les femmes handicapées.....	44
2.4 La perspective des droits de la personne.....	53
CHAPITRE 3 - METHODOLOGIE.....	57
3.1 Approches épistémologiques.....	57
3.2. Méthodes de collecte de données.....	58

3.2.1 Processus de la collecte de données	59
3.3 Méthodes de recrutement des participantes	60
3.3.1 Caractéristiques des participantes	61
3.4 Méthodes d'analyse des données	63
3.5 Considérations éthiques	65
CHAPITRE 4 – ÉDUCATION	68
4.1 École primaire spécialisée ou non spécialisée	71
4.1.1 Étudier dans une école primaire non spécialisée : inclusion ou marginalisation	73
4.2 École secondaire spécialisée ou non spécialisée	77
4.2.1 Étudier dans une école secondaire non spécialisée : inclusion ou marginalisation	79
4.3 Expérience à l'université : inclusion ou marginalisation	86
4.4 Mesure dans laquelle l'éducation reçue par les femmes handicapées favorise leur emploi	88
CHAPITRE 5 – EMPLOI	91
5.1 Expérience de recherche d'emploi par différents canaux	91
5.1.1 Stratégies face aux difficultés à trouver un emploi	94
5.1.1.1 Problème de dévalorisation, de déni des qualifications académiques des femmes handicapées	99
5.2 Expérience de travail	101
5.2.1 Expérience des femmes qui n'ont jamais occupé d'emploi (Jian et Shen)	109
5.2.2 Expériences des femmes en emploi : instabilité d'emploi	110
5.2.2.1 Conditions de travail des femmes handicapées	110
5.2.2.2 Possibilités de promotion professionnelle	113
5.2.2.3 Accessibilité à un environnement de travail sans obstacle	113
5.2.2.4 Relations interpersonnelles dans le milieu du travail	115
5.3 Importance de l'emploi pour les femmes handicapées	119
5.4 Points de vue sur la situation d'emploi des femmes handicapées et des hommes handicapés	123
CHAPITRE 6 – FAMILLE, VIOLENCES, SOUTIENS GOUVERNEMENTAUX ET CHANGEMENTS SOUHAITÉS	127
6.1 Équilibre entre famille et travail	127
6.1.1 Opinions de la famille des femmes handicapées sur leur emploi	131

6.1.1.1 Stratégie adoptée face aux attitudes de la famille	135
6.2 Harcèlement sexuel en milieu de travail pour les femmes handicapées	136
6.3 Connaissances des soutiens gouvernementaux pour l'emploi des personnes handicapées	139
6.4. Points de vue sur les soutiens gouvernementaux pour favoriser l'emploi des femmes handicapées	142
6.5 Conseils pour le gouvernement sur l'amélioration de l'emploi des femmes handicapées	147
6.6 Conseils pour l'entreprise sur l'amélioration de l'emploi des femmes handicapées ...	150
6.7 Conseils pour le secteur d'éducation sur l'amélioration de l'emploi des femmes handicapées	151
Chapitre 7 — CONCLUSIONS	154
ANNEXE 1 – GUIDE D'ENTRETIEN	173
BIBLIOGRAPHIE	176

Liste des acronymes

ONU (Organisation internationale des Nations unies)

OIT (Organisation internationale du Travail)

OMS (Organisation mondiale de la Santé)

FDFA (Organisation *Femmes pour le Dire Femmes pour agir*)

Remerciements

Mes plus sincères remerciements à professeure Dominique Masson, ma superviseuse de thèse. En tant qu'étudiante dont la langue maternelle n'est pas le français et qui étudie la sociologie depuis moins de trois ans, j'ai rencontré sans aucun doute beaucoup d'obstacles dans la rédaction de ce travail de recherche. Mais professeure Dominique Masson était toujours là pour me soutenir. Chaque communication avec elle m'a infiniment inspirée. Je remercie aussi professeure Phyllis Rippey et professeur Scott Simon pour leurs précieux conseils. Je tiens aussi à remercier ma famille et mes amis qui m'ont soutenue sur le plan matériel et spirituel. Enfin, j'aimerais exprimer ma gratitude au personnel de la Fédération des personnes handicapées de la ville de Chongqing. Sans leur soutien, le processus de recrutement des participantes aurait été plus difficile. Merci aussi aux treize participantes qui ont accordé leur confiance à cette étude. Sans leur participation, cette recherche n'aurait pas pu être menée à bien.

Résumé

Cette thèse porte sur l'emploi des femmes handicapées chinoises. Elle a pour objectif de documenter l'expérience des femmes handicapées chinoises sur le marché du travail, d'explorer comment les oppressions de genre et de handicap sont interreliées pour construire leur situation d'emploi spécifique, de refléter leurs réactions à une telle situation d'emploi et de comprendre leurs besoins spécifiques en matière d'emploi pour fournir des conseils au gouvernement chinois sur l'élaboration, la promulgation ou l'amélioration des lois et des règlements à leur égard. Elle cherche à répondre aux questions : comment les femmes handicapées chinoises vivent-elles leur relation au marché du travail ? Dans quelle mesure les femmes handicapées ont-elles des difficultés à entrer sur le marché du travail et à se maintenir en poste ? Comment réagissent-elles les femmes handicapées à une telle situation d'emploi ? Comment peut-on améliorer leur emploi du point de vue des femmes handicapées ? Elle est réalisée à partir de 13 entretiens semi-dirigés avec des femmes handicapées âgées de 18 à 54 ans. Elle combine la perspective de Revillard, qui propose de comprendre le handicap par l'expérience sociale du handicap, avec l'approche féministe matérialiste, l'approche féministe intersectionnelle et la perspective des droits de la personne pour comprendre les obstacles que rencontrent les femmes handicapées chinoises en ce qui a trait à l'emploi.

Mots clés : Chine, femme, handicap, emploi, genre, intersectionnalité

Abstract

This thesis focuses on the employment of disabled Chinese women. It aims to document the experience of Chinese women with disabilities in the labour market, to explore how gender and disability oppressions are interrelated to construct their specific employment situation, to reflect their responses to such employment situation, and to understand their specific employment needs to provide advice to the Chinese government on the enactment or improvement of related laws and regulations. It seeks to answer the questions: how do Chinese disabled women experience their relationship to the labor market? To what extent do women with disabilities experience difficulties in entering and staying in the workforce? How do women with disabilities react to such an employment situation? How can their employment be improved from the point of view of disabled women? It is based on 13 semi-structured interviews with women with disabilities between the ages of 18 and 54. It combines Revillard's perspective of understanding disability through the social experience of disability with intersectional feminist, materialist feminist and human rights perspectives to understand the employment barriers faced by Chinese women with disabilities.

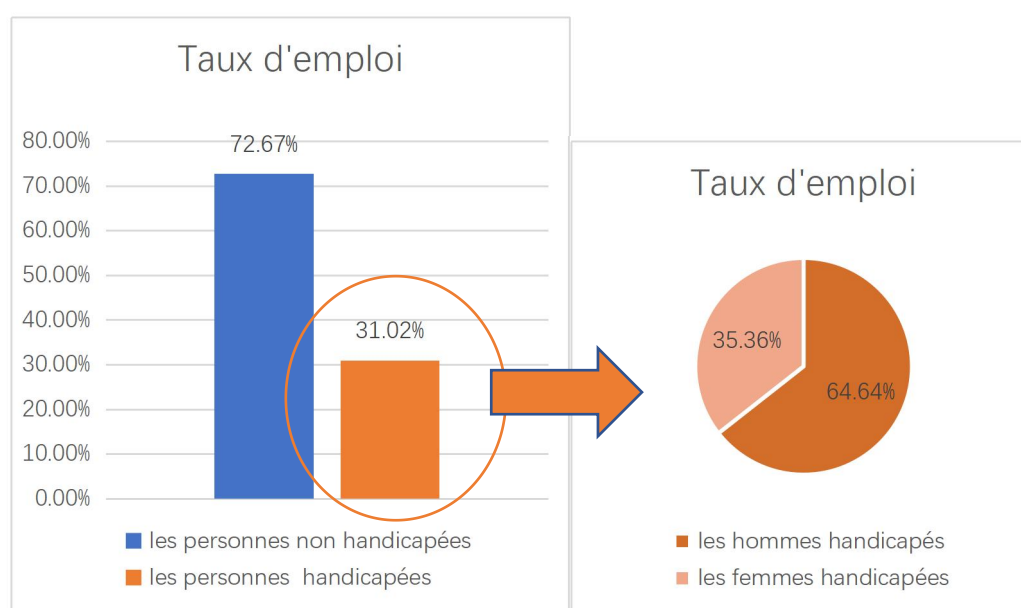
Keywords: China, women, disability, employment, gender, intersectionality

Introduction

Cette recherche porte sur l'emploi des femmes handicapées chinoises. La raison pour laquelle nous avons choisi d'étudier le sujet du handicap dans le cadre de cette maîtrise en sociologie est liée à notre expérience de chercher un stage après avoir obtenu le diplôme universitaire. Au cours de notre processus de recherche d'emploi, un poste nous a intéressées. Cependant, lorsque nous vérifions si nous correspondions aux conditions de recrutement de ce poste, nous avons vu qu'il existait certaines règles spécifiques sur l'embauche de cardiaques. Honnêtement, ces exigences nous ont inquiétée, car à ce moment-là, nous avions un problème d'arythmie sinusale. Heureusement, après avoir lu attentivement les conditions de recrutement, nous avons appris que notre problème n'affecterait pas notre candidature à ce poste, mais cette expérience nous a fait réfléchir sur des situations d'emploi des personnes qui sont diagnostiquées en mauvaise santé, surtout celle des personnes handicapées. Parce que, même si sous l'impulsion de la Fédération chinoise des personnes handicapées, la société a remplacé le mot Canfei (ce mot signifie infirme et inutile) par le terme Canji (ce mot signifie que le handicap est une maladie) (ibid.), même par le concept Canzhang (ce mot signifie que le handicap est la résultante de l'interaction entre la personne ayant une ou plusieurs déficiences et l'environnement autour d'elle) pour désigner les personnes handicapées, ce groupe de personnes est toujours considéré comme infirmes, inutiles, donc inaptes au travail (The Economist, 2021, paragr. 7). Toutefois, au moment où nous cherchions l'emploi, nous avons trouvé dans un grand nombre d'informations de recrutement cette exigence selon laquelle les candidats à un emploi doivent être en bonne santé. Tout cela signifie que les personnes handicapées pourraient avoir plus de difficultés à entrer sur le

marché du travail.

En fait, les statistiques nous en donnent la preuve. Selon la deuxième enquête nationale par sondage auprès des personnes handicapées chinoises, le taux d'emploi des personnes handicapées était plus de deux fois inférieur à celui des personnes non handicapées, soit 31,02 % contre 72,67 % (Chen et collab., 2009, p. 19). Pire encore, il existait un écart significatif des taux d'emploi entre les femmes et hommes handicapés : parmi les 35,36 % de la population active handicapée, les hommes représentent 64,64 % alors que les femmes représentent 35,4 % (ibid.).



Franchement, nous avons été surprises par cette disparité, parce qu'en 2006, il existait 40,19 millions de femmes handicapées contre 42,77 millions d'hommes handicapés (Fédération chinoise des personnes handicapées, 2007). Et c'est dans ce contexte que nous est venue l'idée d'explorer la situation d'emploi des femmes handicapées chinoises. Nous voulons savoir quels sont les facteurs qui pourraient influencer leur emploi.

CHAPITRE 1 -PROBLEMATISATION

1.1 Revue de littérature : facteurs qui influencent l'emploi des femmes handicapées

Selon les chercheurs et chercheuses, les principaux facteurs qui pourraient affecter la situation d'emploi des femmes handicapées sont les suivants : éducation ; représentation sociale de l'emploi des femmes handicapées ; formation professionnelle qu'ont reçue les femmes handicapées ; problème de concilier famille et travail ; problème de déplacements ; environnement de travail (type de travail, conditions de travail, équipement des aménagements nécessaires, relation interpersonnelle) ; politiques publiques.

1.1.1 Éducation des femmes handicapées

Le premier facteur affectant la situation d'emploi des femmes handicapées est le faible niveau d'éducation (OIT, 2007, paragr. 159). L'étude menée par Jones, Latreille et Sloane (2006) sur le marché du travail britannique et celle rédigée par Lai, Liu et Liao (2008) auprès des personnes handicapées chinoises soulignent toutes que plus le niveau d'éducation d'un individu handicapé est élevé, plus il a les possibilités d'obtenir un emploi et de toucher un salaire élevé. Pour Tefera et ses collaborateurs, l'éducation est particulièrement importante pour les femmes handicapées dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Comme elles se trouvent au croisement du handicap et du genre, sous l'interaction de ces deux oppressions elles sont plus susceptibles d'être considérées comme incapables, l'éducation peut cependant les aider à résister aux stéréotypes les concernant et démontrer leurs capacités à la société, leur permettant ainsi d'assumer d'autres rôles sociaux tels qu'employée et mère (2018, p. 89). Lors de l'analyse de l'impact de l'éducation, du handicap et du genre sur l'emploi des

personnes handicapées chinoises, les chercheuses Xing Yun et Wang Si-si ont aussi souligné l'importance de l'éducation pour les femmes handicapées. Elles ont trouvé que confrontées à l'interaction des oppressions du genre et liée du handicap dans le milieu du travail, les femmes handicapées pourraient choisir de suivre une formation scolaire à faible coût pour obtenir davantage de possibilités d'emploi (2016, p. 53). Bien que l'éducation soit importante pour l'accès à l'emploi, le niveau d'études des personnes handicapées est toujours faible (Tefera et collab., 2018, p. 86 ; Zhou, 2018, p. 63). De plus, la situation est plus grave pour les femmes handicapées. En Afrique du Sud, selon Moodley et Graham, bien que les hommes handicapés et les femmes handicapées aient un taux d'achèvement des études primaires plus élevé que ceux non handicapés, la situation change quand il s'agit des études secondaires (cités dans Tefera et collab., 2018, p. 86). À ce stade de l'éducation, le taux d'achèvement des études par ordre décroissant est : les hommes sans handicap, les femmes sans handicap, les hommes handicapés et les femmes handicapées (ibid.). Pour la Chine, à travers une analyse comparative des données du *Projet sur le Revenu des ménages chinois 2013*, Zhou montre que le niveau d'éducation moyen des personnes handicapées chinoises est celui des études primaires (7,07 ans), tandis que celui des personnes non handicapées est celui de l'enseignement secondaire (8,81 ans) (2018, p. 63). En comparant le taux d'emploi de ces deux groupes (de 63,59 % pour les personnes handicapées et de 92,98 % pour les personnes non handicapées), Zhou conclut que si le gouvernement chinois veut vraiment résoudre le problème d'emploi des personnes handicapées, il devrait d'abord garantir leur droit à l'éducation, et développer plus rapidement l'enseignement secondaire et supérieur pour les personnes avec handicap (ibid.) Malgré ces conseils, il est regrettable que l'article de Zhou

n'aborde pas les différences de niveau d'instruction entre les femmes handicapées et les hommes handicapés. Cependant, les données de la deuxième enquête nationale par sondage auprès des personnes handicapées nous expliquent que parmi les enfants handicapés âgés de 6 à 14 ans, le taux de fréquentation scolaire des garçons est de 64,02 %, légèrement supérieur à celui des filles (62,01 %) (Chen et collab., 2009, p. 10). De même, en étudiant les différences entre les femmes handicapées et les hommes handicapés dans une province côtière de l'est de la Chine concernant les besoins en matière d'emploi et de réduction de la pauvreté, Kang, Hu et Bai remarquent aussi l'écart des années d'études entre les deux groupes, soit 6,42 ans pour les femmes handicapées et 7,59 ans pour les hommes handicapés (2019, p. 97).

1.1.1.1 Pourquoi est-il plus difficile pour les femmes handicapées de recevoir une éducation ?

1.1.1.1.1 Perceptions des membres de la famille à l'égard de l'éducation des femmes handicapées

Concernant les raisons pour lesquelles les femmes handicapées ont plus de difficultés à recevoir une éducation, la littérature suggère que cela est principalement lié au fait qu'elles se trouvent au croisement des oppressions du handicap et du genre. Par exemple, Kiani observe que sous l'influence des représentations sociales camerounaises selon lesquelles les filles handicapées ne peuvent pas apprendre et qu'il est inutile de les laisser recevoir une éducation, les parents préfèrent plutôt payer les études de leurs enfants non handicapés (cité dans Tefera et collab., 2018, p. 86). Selon Kassah et ses collaborateurs (2013), ainsi que Braathen et Kvam (2006), ne pas avoir assez d'argent pour payer l'éducation exclut les filles handicapées

ghanéennes de la vie scolaire (cité dans Tefera et collab., 2018, p. 86). Également en France, l'organisation militante Femmes pour le dire, femmes pour l'agir (FDFA) observe les impacts des parents sur l'éducation des filles handicapées. Plus précisément, elle découvre qu'influencés par les informations faisant état des séquestrations, des enlèvements et des meurtres des filles et des femmes ces dernières années, certains parents préfèrent garder leurs enfants à la maison et les former aux tâches ménagères, parce qu'ils pensent que « [les filles] sont au moins bonnes à ça » (FDFA, 2014, p. 16). Et la condition corporelle des filles handicapées aggrave les inquiétudes de leurs parents à cet égard (ibid.). Du point de vue de l'organisation FDFA, cette peur des parents est un facteur qui rend les filles handicapées moins scolarisées que les autres enfants (ibid.).

1.1.1.1.2 Environnement physique de l'école des femmes handicapées

En dehors de la famille, la littérature constate également que l'environnement physique de l'école peut également freiner l'éducation des femmes handicapées. Simkhada et ses collaborateurs notent que les femmes handicapées des régions rurales du Népal n'ont souvent pas accès aux lecteurs Braille (cité dans Tefera et collab., 2018, p. 86). Dans le cas de la France, le Défenseur des droits constate que même si la loi stipule que les universités doivent fournir des accompagnants aux étudiants handicapés pour les aider à étudier, ce type de service manque souvent, ce qui empêche de nombreuses personnes handicapées de poursuivre leurs études (2016, p. 16).

1.1.1.1.3 Environnement interpersonnel de l'école

Aussi, les chercheurs et chercheuses notent que l'environnement interpersonnel de

l'école est hostile aux étudiants handicapés. Salome et ses collaborateurs observent au Kenya que les enseignants et les camarades de classe se moquent souvent des femmes handicapées et leur disent qu'elles ne peuvent pas obtenir de bonnes notes (cité dans Tefera et collab., 2018, p. 86). À leur avis, ces comportements peuvent nuire à l'estime de soi des femmes handicapées.

1.1.1.1.4 Mise en œuvre des politiques pour l'éducation des enfants handicapés

Quant à la mise en œuvre des politiques pertinentes, les études sur la Chine remarquent que, même si le gouvernement chinois a promulgué des politiques en 2015 et 2017 pour permettre aux personnes handicapées de passer le *zhongkao* (l'examen d'entrée à l'école secondaire) et le *gaokao* (l'examen d'entrée à l'université). De même, il a mis en pratique des politiques pour encourager les écoles ordinaires à les accepter (The Economist, 2021, paragr. 12-13). Cependant, à cause de la discrimination fondée sur le handicap, les personnes handicapées qui sont admises dans les universités sont limitées dans leur choix de spécialité. Par exemple, « les malvoyants ne peuvent pas étudier l'agronomie, le droit ou la médecine » (ibid., paragr. 14).

1.1.1.1.5 Contenu et qualité de l'éducation des femmes handicapées

Tefera et ses collaborateurs mentionnent que le manque de compétences professionnelles peut également freiner l'emploi des femmes handicapées (2018, p. 87). En fait, ces compétences peuvent être acquises de deux manières : par l'enseignement professionnel ou par la formation professionnelle. Nous nous attardons ici sur l'enseignement professionnel qui se passe à l'école.

En ce qui concerne l'enseignement professionnel, Cocks, Thoresen et Lee observent que ce type d'éducation est non seulement propice à l'emploi du groupe handicapé australien, mais aussi à l'amélioration de leur satisfaction au travail, de leur sentiment de compétence, d'indépendance, d'appartenance sociale et de leur intégration dans la société (2015). Néanmoins, après avoir exploré le contenu de l'enseignement professionnel, certaines recherches constatent que l'éducation reçue par les femmes handicapées ne produit parfois pas de tels impacts et pourrait même limiter leur emploi. Par exemple, Opini démontre que l'enseignement professionnel offert aux femmes avec handicap dans les pays à revenu faible et intermédiaire ne répond pas aux besoins du marché, entravant ainsi leur emploi (cité dans Tefera et collab., 2018, p. 87). À Hefei, en Chine, Qian observe également que le contenu de l'enseignement professionnel pour les femmes handicapées est relativement simple, et concerne principalement les massages (2020, p. 34). D'après elle, cela réduirait les possibilités d'emploi des femmes handicapées.

1.1.1.1.6 Représentations sociales de l'éducation des femmes handicapées : déni du diplôme des femmes handicapées

S'il est difficile pour les femmes handicapées de recevoir une éducation, et particulièrement d'obtenir un diplôme universitaire, il existe toutefois des femmes handicapées qui ont surmonté des obstacles et ont obtenu d'excellents résultats scolaires (Jin et Xie, 2007). Mais même pour ces femmes handicapées diplômées de l'enseignement supérieur, les problèmes de dévalorisation de leurs diplômes et de déni de leurs capacités demeurent. En cette matière, Mwachofi (2009) trouve que le degré de dévaluation du diplôme des femmes handicapées aux États-Unis est plus élevé. Plus précisément, à condition

corporelle égale, le fait d'avoir un niveau d'éducation plus élevé ne les aide pas à obtenir de meilleurs postes et revenus que leurs homologues masculins. De même, l'étude de Merzouk sur l'expérience professionnelle d'une personne handicapée canadienne nous montre que les employeurs rencontrés par l'interviewée considèrent toujours qu'elle est incapable de travailler même si elle a maîtrisé les compétences professionnelles à l'université (2008). Par exemple, lors de l'entretien d'embauche, les questions se concentrent sur sa condition physique plutôt que sur les compétences qu'elle possède (ibid., p. 116).

1.1.2 Représentations sociales de l'emploi des femmes handicapées

En essayant de comprendre le problème d'emploi des femmes handicapées françaises, l'organisation FDFA remarque que celles-ci sont deux à trois fois plus susceptibles d'être influencées par la représentation sociale du handicap que leurs homologues masculins (2014, p.13). Au moment où elles dévoilent leur handicap, elles peuvent subir d'une discrimination ou une exclusion immédiate, ce qui les rend souvent hésitantes à demander la reconnaissance de la qualité de travailleurs-se handicapé-e (RQTH) (ibid., p. 25). Cependant, quand il s'agit des hommes handicapés, les entreprises ont tendance à les accepter, car ils sont considérés comme ayant besoin de gagner de l'argent pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (ibid.). De plus, les chercheurs observent que malgré l'obtention de la RQTH, les femmes handicapées peuvent faire face à des situations où leur incapacité due au handicap n'est pas reconnue, elles peuvent être considérées comme exploitant leur maladie pour obtenir un statut spécifique et travailler moins (ibid.). En explorant les impacts de l'éducation, le degré de handicap et le genre sur l'emploi des personnes handicapées chinoises, Xing et

Wang constatent aussi que le degré de handicap a un impact plus important sur les femmes que les hommes (2016, p. 53). Selon elle, la cause de cette différence est que les femmes handicapées se trouvent au croisement du handicap et du genre (ibid.). En fait, Chen mentionne que depuis longtemps, sous l'influence du concept traditionnel de genre selon lequel « l'homme est le gagne-pain d'une famille » et « l'homme doit se faire son sort à lui-même », les gens sont plus ouverts à l'emploi des hommes handicapés (2019, p. 53). En même temps, les hommes handicapés ont tendance à se faire pression eux-mêmes pour obtenir plus d'opportunités d'emploi (ibid.).

1.1.3 Formation professionnelle qu'ont reçue les femmes handicapées

Comme nous l'avons dit précédemment, les femmes handicapées peuvent compenser le manque de qualifications académiques en suivant une formation professionnelle, afin d'être mieux employées. Cependant, les chercheurs et chercheuses remarquent que les femmes handicapées n'ont souvent pas accès à ce type de formation. En cette matière, ils discutent principalement de deux aspects.

D'un côté, il s'agit du contenu de la formation professionnelle. À cet égard, à travers une analyse des programmes de formation des Centres de rééducation professionnelle en France, le Défenseur des droits relève que la plupart de ces programmes sont liés au secteur industriel à prédominance masculine (2016, p. 44). Selon lui, cela empêche les personnes de sexe féminin de recevoir une formation professionnelle.

D'un autre côté, d'autres sources parlent du moment et du lieu de la formation professionnelle. Selon l'organisation FDFFA, les programmes de formation professionnelle en

France ne prennent souvent pas en compte les responsabilités sociales que les femmes doivent assumer (2014, p. 19). Pour être plus précises, en fonction de la répartition traditionnelle des rôles familiaux, la plupart des travaux domestiques sont effectués par des femmes alors que ces tâches nécessitent une partie de leur temps et de leur énergie, ce qui rend difficile leur participation à une formation à temps plein ou loin de chez elles. De ce fait, les militantes de l'organisation FDFFA soutiennent que les responsables des programmes de la formation professionnelle devraient prendre des mesures pour améliorer les conditions de formation professionnelle des femmes, telles que leur fournir des ressources de garde d'enfants et des services de déplacement (ibid.).

En fait, ces deux recommandations sont particulièrement importantes pour les femmes handicapées.

1.1.4 Problème de concilier famille et travail des femmes handicapées

En ce qui concerne la garde des enfants, même si Tefera et ses collaborateurs notent que dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, sous l'influence des préjugés sociaux, les femmes handicapées ont souvent des difficultés à se marier, à avoir des enfants (2018, p. 87-88), les chercheurs chinois trouvent que, quel que soit son sexe, la population handicapée en Chine a tendance à fonder une famille (Chen et collab., 2009, p. 22). De plus, la plupart d'entre eux sont dans un premier mariage, ce qui est le cas de 58,28 % de la population handicapée âgée de 15 ans et plus. Parmi eux, les hommes comptent pour 61,37 % et les femmes 55,04 %. En ce sens, pour étudier le problème d'emploi des femmes handicapées en Chine, il faut explorer les impacts de la vie familiale et conjugale sur celui-ci. En fait,

certaines études les ont déjà mentionnés. Dans l'ensemble, les responsabilités financières familiales peuvent motiver les personnes handicapées mariées à chercher un emploi (pour la Chine : Xing et Wang, 2016, p. 53 ; Kang, Hu et Bai, 2019, p. 89 ; pour l'Espagne : Revillard et collab., 2021, p.38). Cependant, il existe aussi des différences entre les genres. Pour cet aspect, Jones, Latreille et Sloane voient qu'au Royaume-Uni, quel que soit leur handicap, les hommes mariés sont plus nombreux en emploi que les hommes célibataires, tandis que les femmes mariées sont moins susceptibles d'être employées que les femmes célibataires (2006, p. 13). En outre, ils constatent que le fait d'avoir des enfants empêche l'emploi des femmes handicapées alors qu'il n'a presque aucun impact sur les hommes handicapés. En Chine, Chen confirme la conclusion selon laquelle le fait d'avoir des enfants entraverait la participation des femmes handicapées au travail (2019, p. 49). En même temps, elle souligne que le nombre et la santé des enfants constituent les principales raisons de l'écart d'emploi entre les femmes et hommes handicapés, car sous l'impact de la division du travail au sein de la famille, la tâche de s'occuper des enfants incombe souvent aux femmes handicapées en tant que mères.

Effectivement, la garderie pourrait partager cette tâche avec les femmes handicapées. Malheureusement, l'organisation FDFa trouve que les crèches manquent souvent d'installations de soutien pour ce groupe de personnes, telles que des services en langue des signes, des rampes d'accès et des interphones, ce qui les rend difficiles à concilier famille et travail de cette manière (2014, p. 32).

1.1.5 Déplacements

Quant aux déplacements, les études nous dévoilent que les personnes handicapées rencontrent souvent des problèmes dans ce domaine. Par exemple, dans la capitale de la Chine, influencé par le modèle social du handicap, le gouvernement de Beijing a investi, en 2008, 6 millions de yuans, soit l'équivalent de 880 000 dollars américains pour créer un environnement social propice aux personnes handicapées (The Economist, 2021, paragr. 15). Malgré la construction des installations sans barrière, le professeur universitaire Li Di-hua et ses étudiants découvrent qu'il y a encore peu de personnes handicapées dans la rue (ibid.). À travers d'autres recherches sur le terrain, ils se rendent compte que cela se produit parce que ces routes sont souvent bloquées par des plaques d'égout, des arbres, des arrêts de bus, des panneaux d'affichage, etc. (ibid.). En ce sens, ces installations ne sont sans obstacle que de nom ! Elles ne peuvent pas conduire les personnes handicapées vers leur destination. Au contraire, elles les amènent même parfois à la mort. À titre d'exemple, en 2019, dans la ville de Dali, dans le sud de la Chine, un militant handicapé est tombé dans un garage souterrain et est décédé en utilisant des installations dites « sans obstacle » (ibid.). De même, en janvier 2020, à Shenzhen, une personne handicapée a perdu la vie en traversant la route avec son fauteuil roulant (ibid.).

1.1.6 Types de travail des femmes handicapées et leur salaire

En ce qui concerne cet aspect, les chercheurs et chercheuses remarquent que dans les pays à revenu faible, intermédiaire ou élevé, même si les femmes handicapées entrent sur le marché du travail, elles sont concentrées dans des emplois peu qualifiés, peu valorisés, et

avec peu de potentiel de développement de carrière. (pour le cas dans des pays à revenu faible ou intermédiaire : Tefera et collab., 2018, p. 87 ; pour le cas dans des pays à revenu élevé : FDFA, 2014, p. 32 ; Revillard et collab., 2021, p. 13). Par exemple, Mina observe que les travailleuses handicapées aux Philippines occupent majoritairement des emplois d'aides-domestiques, vendeuses, blanchisseuses, fermières et aides agricoles (cité dans Jean, 2021, p. 21).

Quant à leur salaire, les auteurs découvrent que celui des femmes avec handicap est généralement faible. Aux États-Unis, Maroto, Pettinicchio et Paterson constatent qu'elles constituent les personnes les moins rémunérées (cité dans Revillard et collab., 2021, p. 16). En outre, la situation est plus grave pour celles qui sont moins éduquées et issues de minorités ethniques. En ce qui concerne les pays à revenu faible et intermédiaire, Naami et Ortoleva trouvent respectivement que le salaire des femmes handicapées dans ces endroits est inférieur à la moyenne (cité dans Tefera et collab., 2018). En effet, le handicap peut constituer l'une des causes du salaire inférieur des femmes handicapées, c'est-à-dire parce qu'elles sont considérées comme moins productives, elles peuvent être confrontées à une discrimination salariale (Drydakis, 2010).

Par ailleurs, certaines recherches démontrent l'écart de salaire entre les femmes et hommes handicapés. De plus, la différence en faveur de ces derniers existe souvent dès leurs premières années de travail et continue de se maintenir dans le temps (Revillard et collab., 2021, p. 16-17). Au Canada, par exemple, l'écart salarial entre les deux groupes atteint 39 % (OIT, 2007, paragr. 160). Même si les syndicats peuvent le combler dans une certaine mesure, ils ne peuvent pas aider les femmes handicapées à gagner plus que les hommes handicapés

(ibid.). À ce sujet, l'étude de Jones, Latreille et Sloane nous apporte une preuve supplémentaire. Les auteurs indiquent que, généralement, le taux d'emploi et le salaire des personnes mentalement handicapées au Royaume-Uni sont inférieurs à ceux des personnes physiquement handicapées (2006, p. 17). Néanmoins, si nous regardons plus loin sous une perspective de genre, nous pouvons nous rendre compte que les femmes ayant un handicap visuel ou auditif ne touchent pas un salaire plus élevé que les hommes avec handicap mental (ibid.).

1.1.7 Conditions de travail des femmes handicapées

Les chercheurs notent également les répercussions de l'interaction du handicap et du genre sur l'exercice et le maintien en emploi des femmes avec handicap.

Par exemple, aux yeux de Brown et Moloney, que ce soit par rapport aux hommes sans handicap, aux femmes sans handicap et aux hommes handicapés, les femmes handicapées aux États-Unis ont plus de difficultés à obtenir des conditions de travail autonomes et elles risquent davantage de se sentir stressées au travail, ce qui peut nuire à leur santé mentale (2019, p. 95-96).

1.1.8 Équipement des aménagements nécessaires pour des femmes handicapées

En termes d'environnement physique de travail, malgré l'existence de la disposition selon laquelle « des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées » (ONU, 2006, article 21, i), les chercheurs et chercheuses enregistrent que les personnes handicapées ont souvent peu accès à des équipements de

travail et des installations sans obstacle (Revillard et collab., 2021, p. 14). Par exemple, une étude américaine de 2003 signale que les employeurs ne veulent pas recruter les travailleurs handicapés, parce qu'ils craignent de les doter d'installations ou d'équipements de travail coûteux (ONU, s.d.). Pourtant, d'après une autre étude américaine menée aussi en 2003 et une étude sur le marché du travail australien, le coût de ces aménagements est généralement négligeable. De surcroît, peu de travailleurs handicapés les nécessitent (ONU, s.d. ; OIT, 2007, paragr. 162). En fait, en portant l'attention sur le marché du travail français, le Défenseur des droits indique qu'en plus de mal évaluer le coût de ces facilités, les entreprises surestiment le nombre de personnes qui en ont besoin, ce qui les rend réticentes à embaucher des personnes handicapées (2016, p. 20). Pour ce qui est l'environnement de travail auquel sont confrontés les personnes handicapées chinoises, selon Liao et Yue, même si la plupart des entreprises disposent des rampes, d'ascenseurs avec boutons pour aveugles, de portes automatiques et de parkings, il manque d'installations telles que des toilettes et des équipements de travail adaptés à ce groupe de personnes (2015, p. 85). Selon eux, cela maintient hors du marché du travail de nombreuses personnes handicapées qui sont capables de travailler.

1.1.9 Harcèlement sexuel en milieu de travail

Quant aux relations interpersonnelles en milieu de travail, les recherches montrent que les femmes handicapées courent un risque plus élevé de subir du harcèlement sexuel que les autres femmes et les autres personnes handicapées (FDFA, 2014, p. 34 ; Emploi et Développement social Canada, 2017, p.12). En fait, elles sont plus vulnérables à ces

violences pour les raisons tant personnelles que sociales. Premièrement, comme nous l'avons vu précédemment, parce qu'il est extrêmement difficile pour elles d'obtenir un emploi, ce qui fait qu'elles n'osent pas dévoiler le harcèlement par peur de perdre l'emploi (ONU, 2012, paragr. 40). Deuxièmement, avec un faible niveau d'éducation, les femmes handicapées pourraient avoir des difficultés à identifier le harcèlement sexuel. De plus, elles pourraient avoir moins de connaissances sur leurs droits et les moyens par lesquels elles peuvent les revendiquer (ibid.). Troisièmement, puisque les femmes handicapées sont souvent perçues comme mentalement retardées, soumises et timides, donc incapables de se protéger, elles sont plus susceptibles d'être la cible de harcèlement sexuel (FDFA, 2014, p. 35 ; ONU, 2012, p.19). Quatrièmement, ce type de biais conduit souvent les gens à ne pas croire ce que les femmes handicapées disent lorsqu'elles signalent des abus (ONU, 2012, p. 19). De ce fait, l'organisation FDFA constate que les femmes handicapées en France ont souvent peur d'en parler à leurs collègues après avoir été harcelées sexuellement, car elles pensent ne pas être crues, même moquées (2014, p. 35).

Finalement, certaines études analysent les environnements physiques et interpersonnels des institutions judiciaires concernées. Elles remarquent que même si les femmes handicapées osent se plaindre de ce qui leur arrive, elles rencontrent souvent de nombreux problèmes pour porter plainte. À titre d'exemple, étant donné que le système judiciaire ne tient pas compte des besoins physiques, de communication ou autres, les femmes handicapées n'ont souvent pas accès aux commissariats, palais de justices, et aux ressources judiciaires (ONU, 2012, paragr. 41-42 ; FDFA, 2014, p.35). Par ailleurs, influencés par les représentations sociales du handicap, les juges et les magistrats peuvent essayer de minimiser

le procès de certaines affaires, telles que celles impliquant des femmes handicapées intellectuelles et psychologiques, car elles sont souvent considérées comme manquant de crédibilité (ONU, 2012, paragr. 41-42). Tout cela augmenterait leur risque d'être exposées au harcèlement sexuel au travail.

1.1.10 Politiques publiques concernant les femmes handicapées

1.1.10.1 Importance des politiques pertinentes

Comme le disent Revillard et ses collaborateurs, l'expérience professionnelle des femmes handicapées n'est pas seulement affectée par leur éducation, la situation du marché du travail, divers systèmes sociaux inégalitaires (par exemple ceux basés sur le handicap, le genre, la classe sociale, la « race »), mais aussi par des politiques publiques, notamment des politiques d'emploi, car celles-ci peuvent également créer des opportunités et des contraintes en matière d'emploi des femmes handicapées (2021, p. 17). À cet égard, l'analyse de Jones et Latreille sur le Royaume-Uni indique que la mise en œuvre des politiques qui offrent des opportunités d'emploi égales aux personnes handicapées est propice à l'emploi de ce groupe de personnes et peut augmenter significativement leur salaire (2010). De même, L'OIT souligne que l'adoption d'une législation efficace peut améliorer l'employabilité des personnes handicapées et promouvoir leur emploi (2009). Pour le cas de la Chine, Wang et Liu (2017) soulignent dans leur recherche quantitative que la perception du soutien social, par exemple des politiques publiques, a un impact sur l'estime de soi des personnes handicapées, qui à son tour affecte leur emploi. Cependant, les politiques sur l'emploi des personnes handicapées ne sont souvent pas convenables, et celles sur l'emploi des femmes handicapées

font particulièrement défaut.

1.1.10.2 Statu quo en matière de politiques publiques pour l'emploi des personnes handicapées

Quant aux politiques d'emploi concernant les personnes handicapées, Lewis, Dobbs et Biddle découvrent que les politiques d'emploi britanniques sont principalement élaborées sous l'influence du modèle médical du handicap (Revillard et collab., 2021, p. 47). Plus précisément, étant donné que ces politiques considèrent la situation des personnes handicapées comme leurs propres problèmes individuels, la plupart d'entre elles proposent des solutions du point de vue des personnes handicapées. Bien qu'elles offrent des services d'emplois flexibles et diversifiés à chacune des personnes handicapées, elles n'aident pas à changer l'environnement extérieur auquel ce groupe de personnes est confronté. De plus, selon les répondants de cette étude, plutôt que de demander aux personnes handicapées de changer et de s'adapter à la société, c'est la société qui devrait le plus être transformée (ibid.). En conséquence, les auteurs proposent que les politiques soient conçues à la fois au niveau individuel et au niveau social. Contrairement à la situation au Royaume-Uni, après avoir examiné les politiques en Chine, Xing et Wang précisent que celles-ci sont principalement conçues du point de vue de la demande de la main-d'œuvre tout en ne pas tenant compte des caractéristiques personnelles qu'ont des personnes handicapées (2016, p. 47). En 2019, en utilisant une approche de revue systématique de la littérature, Huang (2019) a analysé les recherches sur l'emploi des personnes handicapées chinoises de 2007 à 2018. Ses résultats montrent que malgré l'existence d'un grand intérêt chez les chercheurs et chercheuses pour les politiques d'emploi pour les personnes handicapées, la plupart des études partent d'une

perspective macro-narrative pour décrire le processus de développement de ces politiques et discutent théoriquement la situation d'emploi des personnes handicapées (Huang, 2019, p. 103). Donc, peu d'articles utilisent des méthodes d'enquête par questionnaire, d'analyse de cas ou d'analyse de contenu pour comprendre les expériences des personnes handicapées dans ce contexte politique (ibid.).

De plus, d'autres chercheurs réalisent que les politiques chinoises d'emploi pour les personnes handicapées échouent parfois à atteindre les résultats souhaités, même produisent les résultats contraires. Par exemple, pour Jin et Xie (2007), même si la *Loi sur la protection des personnes handicapées* (traduction libre, « 中华人民共和国残疾人保障法 ») stipule que les organes de l'État, les groupes sociaux, les entreprises, les institutions publiques et les organisations économiques collectives urbaines et rurales à tous les niveaux doivent réserver des postes pour les personnes handicapées dans une certaine proportion, sinon, ils doivent payer les fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées, du fait du montant faible de ces fonds requis et de la crainte que l'embauche de personnes handicapées ne nuise à l'image de la compagnie, certains patrons préfèrent payer les frais plutôt que d'employer les handicapés. De plus, Liao et Luo (2012) trouvent que le versement de ces fonds devient parfois une justification pour les entrepreneurs de refuser des personnes handicapées. Malgré tout cela, il existe encore des firmes qui essaient d'éviter de déboursier cette somme d'argent en formant des collusions avec les comités communautaires voulant remplir la tâche d'organiser l'emploi des personnes avec handicap (Xia et Zhang, 2015). En 2007, afin d'améliorer davantage l'emploi des personnes handicapées, le gouvernement chinois a rendu public le *Règlement sur l'emploi des personnes handicapées* (traduction libre, « 残疾人就业

条例 »). Pourtant, après l'avoir analysé, Liao remarque que la mise en pratique de ce Règlement ne provoque pas l'effet significatif sur le taux d'emploi et le salaire du groupe cible (2015). D'après elle, cette situation peut être due au fait que l'État a réduit les avantages fiscaux pour les entreprises dont les emplois sont principalement conçus pour les personnes handicapées après la promulgation de ce Règlement. Face à cela, les compagnies ont renforcé leurs exigences de recrutement, empêchant ainsi les personnes handicapées qui n'y correspondent pas d'entrer sur le marché du travail.

1.1.10.3 Statu quo en matière de politiques publiques pour l'emploi des femmes handicapées

En ce qui concerne les situations où les personnes handicapées de sexe différent ont des expériences diverses sur le marché du travail, en analysant les effets de l'exécution du *Disability Discrimination Act* au Royaume-Uni, Jones, Latreille et Sloane (2006) pensent qu'une législation spéciale était nécessaire pour éliminer la discrimination particulière à l'égard des femmes ayant un handicap. Toutefois, les lois et réglementations pertinentes sont inexistantes ou insuffisantes dans certains pays. Par exemple, Tefera et ses collaborateurs mentionnent que si les femmes avec handicap dans les pays à revenu faible ou intermédiaire ne peuvent pas jouer des rôles sociaux tels qu'étudiante, employée, épouse et mère, parce que les gouvernements et les sociétés préfèrent fournir des ressources aux personnes non handicapées (2018, p.89). Par conséquent, ils suggèrent que les gouvernements locaux doivent développer une politique de « discrimination positive » sur la base de l'approche par les capacités. Cette théorie souligne que les personnes ayant moins de ressources ont droit à plus de moyens pour atteindre un rendement égal que les autres. Pour ce type de politique, la

plupart des femmes handicapées interrogées dans l'étude de González (2009) sur l'Espagne le mentionnent également. De leur point de vue, malgré le mot « discrimination », cette forme de politique ne constitue pas une mesure caritative, mais une voie et un moyen pour les aider à obtenir l'égalité en matière de droits (Revillard et collab., 2021, p. 39).

Dans le système juridique chinois, il existe la *Loi sur la protection des personnes handicapées* (traduction libre, « 中华人民共和国残疾人保障法 ») et le *Règlement sur l'emploi des personnes handicapées* (traduction libre, « 残疾人就业条例 ») pour le groupe des personnes avec handicap, ainsi que la *Loi sur la protection des droits et des intérêts des femmes* (traduction libre, « 中华人民共和国妇女权益保障法 ») pour le groupe des femmes, mais quant à la protection des droits et des intérêts des femmes handicapées, à nos connaissances, il n'existe pas de lois ou de réglementations spécifiques.

1.2 Problème de recherche

Les études présentées ci-dessus nous montrent les difficultés et défis que les femmes handicapées peuvent rencontrer sur le lieu de travail et dans la société. Malgré cela, nous avons trouvé qu'il existe certaines limites dans ces études. Premièrement, même si ces études ont remarqué que les femmes handicapées peuvent vivre une situation d'emploi plus défavorisée par rapport à leurs homologues masculins et aux personnes non handicapées, la plupart d'entre elles séparent l'impact du genre et du handicap sur l'emploi des femmes handicapées. Par exemple, dans la recherche de Xing et Wang (2016), les chercheuses ont d'abord exploré l'impact du handicap sur l'emploi des personnes handicapées, puis ont discuté de l'impact du genre sur l'emploi des personnes handicapées, et ont conclu que la

situation d'emploi des femmes handicapées est le résultat de la multiplication de ces deux effets. Cependant, la théorie de l'intersectionnalité proposée par les féministes Noires (Black Feminists) dans les années 1990 nous rappelle que la différenciation sociale peut aussi être appréhendée comme un système complexe dont « les éléments sont liés autant par leurs similitudes que leurs différences » (Bilge, 2010, p. 46 et 59). Suivant cette logique, les femmes handicapées qui se trouvent au croisement des oppressions de genre et de handicap pourraient avoir des expériences uniques. Deuxièmement, nous avons trouvé dans les études présentées ci-dessus qu'elles utilisent principalement des méthodes quantitatives pour la recherche. Plus précisément, elles traitent souvent le handicap et le genre comme variables de recherche pour analyser l'emploi des femmes handicapées (par exemple Kang, Hu et Bai, 2019 ; Xing et Wang, 2016). Bien que cela permette aussi de refléter la situation défavorisée des femmes handicapées, il nous est difficile de comprendre leurs expériences et leurs besoins associés du point de vue des femmes handicapées elles-mêmes. Toutefois, comme l'indique le slogan du mouvement mondial pour les droits des personnes handicapées « Nothing about us without us », sans la participation des personnes handicapées, d'autres ne devraient pas prendre des décisions à leur sujet ; leurs droits ne peuvent pas être véritablement protégés. En ce sens, si l'on veut résoudre le problème d'emploi des femmes handicapées, il faut également comprendre leurs expériences vécues et leurs idées. Troisièmement, dans l'article de Huang, nous avons découvert que la majorité des études sur les politiques d'emploi chinoises pour les personnes handicapées partent d'une perspective macro-narrative pour décrire le processus de développement de ces politiques et discutent théoriquement la situation d'emploi de ce groupe (2019, p. 103). Autrement dit, elles ne

tiennent pas compte de la manière dont les femmes handicapées sont affectées par celles-ci. Cependant, d'après nous, cette considération est très importante, parce que les femmes handicapées sont les plus intéressées à ces politiques.

1.3 Objectifs de la recherche et questions de recherches

Face à ces limites, nous concevons notre objectif général de recherche comme étant de documenter l'expérience des femmes handicapées chinoises sur le marché du travail. Quant aux objectifs spécifiques de recherche, nous voulons d'abord explorer comment les oppressions de genre et de handicap sont interreliées pour construire la situation d'emploi spécifique des femmes handicapées en Chine. Deuxièmement, nous souhaitons nous renseigner sur les réactions des femmes handicapées à une telle situation d'emploi. Finalement, nous aimerions comprendre les besoins spécifiques de nos participantes en matière d'emploi pour fournir des conseils au gouvernement chinois sur l'élaboration, la promulgation ou l'amélioration des lois et des règlements à leur égard.

Compte tenu de ces objectifs, nous proposons des questions de recherche suivantes :

1- « Comment les femmes handicapées chinoises vivent-elles leur relation au marché du travail ? » (question générale)

2- « Dans quelle mesure les femmes handicapées ont-elles des difficultés à entrer sur le marché du travail et à se maintenir en poste ? »

3- « Comment réagissent-elles les femmes handicapées à une telle situation d'emploi ? »

4- « Comment peut-on améliorer leur emploi du point de vue des femmes handicapées ? »

1.4 Pertinence sociale et scientifique et contributions de la recherche

En ce qui regarde la pertinence sociale, premièrement, en portant l'attention sur la situation d'emploi des femmes handicapées chinoises, cette recherche peut aider le gouvernement chinois à mieux comprendre les origines d'écart d'emploi entre les hommes handicapés et les femmes handicapées en Chine, de sorte à améliorer ses politiques d'emploi pour les personnes handicapées. Et en faisant cela, cette recherche permet aussi de promouvoir la mise en œuvre effective de la politique nationale fondamentale d'égalité entre les hommes et les femmes, et de promouvoir la réalisation de la justice sociale.

Deuxièmement, cette recherche sur l'emploi des femmes handicapées nous aide à mieux réfléchir sur la manière d'améliorer l'employabilité des femmes handicapées, de sorte à mieux faire face à la disparition du « dividende démographique »¹, lequel est important pour le développement de l'économie chinoise. Pour être plus précise, la croissance économique de la Chine au cours des dernières décennies est devenue un miracle mondial. Lorsque l'on discute des raisons pour lesquelles la Chine a pu créer ce miracle, de nombreuses personnes pensent que l'impact de ce dividende est crucial. Cependant, de nos jours, avec la disparition du dividende démographique, les problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de hausse du coût

¹ Le dividende démographique signifie que la part de la population en âge de travailler dans la population totale d'un pays est plus grande et que le taux de dépendance est relativement faible, ce qui crée des conditions démographiques favorables pour le développement économique et que l'économie du pays dans son ensemble présente une situation de forte épargne, d'investissement et de croissance. Pour plus de détails, voir <https://baike.so.com/doc/1981259-2096764.html>.

de la main-d'œuvre émergent, ce qui conduira à la baisse de la compétitivité des entreprises chinoises et obligera de nombreuses entreprises à se délocaliser dans des pays et des régions où les coûts sont moindres et l'offre de main-d'œuvre est plus abondante. Cela peut affecter le développement économique de la Chine. Dans ce contexte, explorer comment améliorer la situation d'emploi des femmes handicapées, favoriser leur intégration dans le monde du travail et faire jouer pleinement leur valeur de travail deviennent importants.

Au niveau scientifique, le sujet d'emploi des femmes handicapées est sous-exploré en Chine et à l'échelle internationale (Brown et Moloney, 2019, p. 16 ; Revillard et collab., 2021, p. 7-8). Par exemple, lors de la recherche des documents pertinents pour comprendre l'état des connaissances, nous avons eu recours aux trois sites académiques Web chinois académiques faisant autorité, à savoir CNKI (China National Knowledge Infrastructure), Wanfang Data (万方) et CQVIP (维普) comme bases de données. Afin de couvrir au maximum les recherches, nous avons défini « l'emploi des personnes handicapées » comme terme de recherche. Selon le Règlement chinois sur l'emploi des personnes handicapées (traduction libre, « 残疾人就业条例 ») mis en œuvre par le Conseil des Affaires d'État de la République populaire de Chine en 2007, l'emploi des personnes handicapées désigne « le processus par lequel les personnes handicapées qui ont atteint l'âge légal pour travailler et qui ont une demande d'emploi obtiennent une rémunération en travaillant ». En chinois, il existe six façons d'aborder ce terme, à savoir 残疾人就业、残疾者就业、残疾就业、残障者就业、残疾人士就业、残障就业 (Huang, 2019, p. 94). À l'aide de l'opérateur booléen « OU », nous avons réussi à trouver 7133 articles pertinents, dont 6267 textes publiés dans des revues scientifiques et 866 thèses de diplôme (au 8 octobre 2021). Puisque

nous n'avons pas assez de temps pour tout lire, nous nous concentrons principalement sur ceux qui sont dans les revues de bases et aussi sur les thèses de diplôme (pour savoir quelles sont les revues les plus significatives, voir *A Guide to the Core Journals of China* rédigé par l'Université de Pékin). De ce fait, il ne reste que 1539 textes. Par ailleurs, étant donné que nous avons trois bases de données et que certains auteurs de thèse ont peut-être publié aussi leurs résultats de recherches dans des revues scientifiques, il existerait des articles qui apparaissent deux ou trois fois. Ainsi, un filtrage manuel est nécessaire, ce qui a réduit le nombre de documents pertinents à 1033. Mais après la référence au classement des sites web de la pertinence de ces articles par rapport à notre sujet de recherche et la lecture plus approfondie du titre et du résumé de ces textes, nous avons constaté que seules 49 études mentionnaient l'emploi des femmes handicapées (en chinois, il y a deux façons d'aborder ce concept, soit 残疾女性就业 ou 残障女性就业).

De plus, comme nous l'avons indiqué précédemment, la plupart de ces études nous reflètent le statut défavorisé des femmes handicapées sur le lieu de travail au sens statistique. Elles ne montrent pas leur expérience vécue. En outre, elles considèrent souvent que la situation d'emploi des femmes handicapées est le produit de l'addition ou de la multiplication d'oppressions du handicap et du genre tout en ignorant que la spécificité que le croisement de ces deux oppressions apporte à leur situation. C'est dans ce contexte que nous pensons que cette étude, qui utilise l'approche intersectionnelle comme cadre théorique et des entretiens semi-structurés comme méthode de collecte de données, apportera une contribution empirique à la recherche internationale sur l'emploi des femmes handicapées, en particulier à la recherche chinoise sur ce sujet.

CHAPITRE 2 -CADRE THEORIQUE

Dans cette section, nous allons présenter les débats théoriques sur les concepts clés de notre question générale de recherche à savoir : genre et handicap. De plus, puisque nous supposons que l'expérience des femmes handicapées chinoises est le produit de l'intersection des oppressions du genre et du handicap, nous allons introduire l'approche intersectionnelle. Et nous allons expliquer où nous en sommes dans ces débats théoriques. Enfin, considérant que l'un de nos objectifs de recherche est d'améliorer l'emploi des femmes handicapées en fournissant au gouvernement les conseils pertinents, nous allons ajouter aussi une perspective des droits de la personne dans cette recherche.

2.1 Le genre

Pour ce qui est du genre, il existe plusieurs conceptions théoriques.

2.1.1 « Le sexe comme élément fixe, le genre comme apprentissage de rôles sociaux » (Parini, 2006, p. 21)

« Le concept de genre est développé à partir de celui de rôles de sexe » (Delphy, 1996, p.31, traduction libre). Autrement dit, avant l'émergence de la notion de genre, on utilisait souvent celle de rôles de sexe pour désigner les différences sociales liées au sexe biologique. En fait, depuis les années 1930 et 1950, de nombreux chercheurs ont analysé les relations entre les sexes en termes de rôles, tels que l'anthropologue Margaret Mead et le sociologue Talcott Parsons (Parini, 2006, p. 22).

En analysant la société américaine après la Seconde Guerre mondiale, Parsons souligne

dans une perspective fonctionnaliste que l'apprentissage des rôles sociaux corrects de la part des femmes et des hommes est nécessaire pour la stabilité sociale (Parini, 2006, p. 22). Alors, selon lui, l'homme doit assumer « le rôle de pourvoyeur principal des revenus de la famille » alors que pour la femme, son rôle est de rester à la maison et de s'occuper des tâches ménagères (Fougeyrollas-Schwebel, 2010, p. 124). La raison pour laquelle les rôles sociaux sont attribués comme cela est liée aux caractéristiques vues comme « inhérentes » à chaque sexe. Selon Parsons, c'est la « complémentarité naturelle des sexes » qui assure la stabilité de la famille, maintenant ainsi le bon fonctionnement de la société (Parini, 2006, p. 22).

Cependant, dès 1935, Mead avait déjà remis en question la naturalité des caractéristiques des « tempéraments » de chaque sexe. En observant trois sociétés primitives, elle découvre que « les caractéristiques des “tempéraments” féminins ou masculins sont attribuées à des femmes ou des hommes de manière différente selon les cultures » (ibid.). Par conséquent, selon elle, il n'y a pas en fait de caractéristiques dites masculines ou féminines innées. En ce sens, il n'est pas légitime d'attribuer des rôles sociaux masculins et féminins en fonction du sexe biologique. C'est dans ce contexte qu'est née la deuxième conception des relations entre le sexe et le genre.

2.1.2 « Le sexe comme élément fixe, le genre comme construction de hiérarchies » (Parini, 2006, p. 23)

Dans cette perspective, les rapports entre les femmes et les hommes ne sont pas considérés comme naturels, mais comme construits sur la base des différences sexuelles (Parini, 2006, p. 23-24). Comme l'indique la célèbre formule de Simone de Beauvoir, « on ne

naît pas femme, on le devient » (cité dans Benjebria, 2015, p. 35), les individus intériorisent les rôles sexués à travers l'ensemble du processus de socialisation familiale, scolaire, professionnelle, etc. En fait, c'est avec le passage du déterminisme biologique à l'idée de construction sociale que le concept de genre a été produit pour désigner spécifiquement les différences sociales entre les femmes et les hommes (Parini, 2006, p. 23 ; Benjebria, 2015, p. 35). Pour Ann Oakley, qui est la première à utiliser ce terme en sciences sociales, le genre fait référence à la classification sociale et culturelle entre les femmes et les hommes (Parini, 2006, p. 24 ; Ferry, 2015). De plus, la hiérarchie est la principale caractéristique des différences sociales entre les sexes (Delphy, 1996, p. 34 ; Parini, 2006, p. 25). Il est donc aussi important de se rendre compte que les relations entre les femmes et les hommes sont un type de rapport de pouvoir dans lequel les hommes sont les dominants tandis que les femmes sont les dominées.

En effet, il est indispensable de prendre en compte des caractères construits et hiérarchiques des rapports entre les sexes, parce qu'ils permettent aux féministes de lutter contre l'oppression des femmes par les hommes et de mener des recherches sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Pourtant, malgré de tels avantages, ne niant pas le fait que le sexe biologique existe, ce cadre théorique fait parfois tomber ses partisans dans le piège de l'essentialisme. En outre, puisqu'il sépare complètement le biologique et le social, il est toujours critiqué par certains chercheurs (voir section suivante).

2.1.3 « Le sexe et le genre comme constructions sociales » (Parini, 2006, p. 25)

Pour les deux perspectives précédentes, le sexe est un élément fixe. De plus, elles

présupposent que le sexe précède le genre (Delphy, 1996, p. 31). Cependant, les recherches sur les phénomènes intersexuels remettent en cause la fixité et la primauté du sexe sur le genre (Parini, 2006, p. 25). Elles nous montrent que l'individu d'un sexe n'a pas nécessairement des comportements qui correspondent à son sexe. Donc, il n'existe pas de lien inéluctable entre le sexe et le genre. C'est dans ce contexte que certains chercheurs proposent une nouvelle compréhension du sexe et du genre. Par exemple, pour Judith Butler, qui est la figure représentative de cette perspective, « le sexe est un construit, tout comme le genre » (Parini, 2006, p. 26). Plus précisément, s'inspirant de Michel Foucault, elle pense qu'il n'y a pas de sexe biologique préexistant. Plutôt, ce sont les normes discursives qui construisent le corps sexué, stabilisant ainsi temporairement l'existence du sexe. C'est pourquoi elle introduit « la notion linguistique de langage performatif pour analyser les mécanismes de construction du genre » (ibid., p. 26).

En fait, l'idée des caractères fluctuants et construits du sexe est aussi soutenue par l'étude de Laqueur et celle de Prokhovnik (Parini, 2006, p. 26). Celles-ci montrent que la définition, la description et l'analyse du sexe varient selon les changements des facteurs sociaux, politiques, culturels, etc.

À ce sujet, les féministes matérialistes sont également d'accord avec l'idée que le sexe est une construction sociale. Par exemple, pour Delphy et Wittig, le sexe est construit comme naturel pour justifier les hiérarchies (Delphy, 1996, p.34 ; Wittig, 1996, p. 25 ; Parini, 2006, p. 27). Plus précisément, selon elles, le sexe n'a de sens que lorsqu'il se sert de critère de distinction entre les genres ou classes dominantes et dominées. De plus, ce sont des opérations sociales qui lui donnent un tel sens.

En fait, en considérant le sexe comme un élément changeant et socialement construit, ce modèle conceptuel participe à la déconstruction de la dichotomie entre le biologique et le social, et souligne que tout doit être compris dans le contexte social.

2.1.4 Le genre et la division sexuelle du travail

2.1.4.1 Qu'est-ce que la division sexuelle du travail ?

Comme le nom l'indique, la division sexuelle du travail est une forme de division sociale du travail qui est produite par les rapports entre les sexes (Kergoat 2001, paragr. 3). Donc, il y existe deux catégories d'acteurs : le groupe des femmes et celui des hommes. Aussi, tous les travaux sont qualifiés comme féminins ou masculins. Cependant, il faut noter que cette classification n'est pas fixe, mais elle varie dans le temps et dans l'espace (ibid., paragr. 5). Par exemple, un travail qui est qualifié comme masculin dans une société peut être caractérisé comme féminin dans une autre. En ce sens, la division sexuelle du travail est socialement située.

2.1.4.2 Comment la division sexuelle du travail se manifeste-t-elle dans une société patriarcale ?

Tout comme la division du travail au sein de la famille, laquelle s'effectue selon les caractéristiques dites inhérentes à chaque sexe (Parini, 2006, p. 22 ; Fougeyrollas-Schwebel, 2010, p. 126), celle sur le lieu de travail s'opère de la même manière. Plus précisément,

« les employeurs peuvent se rattacher aux qualités inhérentes à chacun des sexes pour décider du "sexe" d'une profession. Ainsi, les femmes sont des candidates idéales pour des emplois exigeant patience, compréhension, calme tandis que les hommes sont censés correspondre aux emplois demandant force physique, agressivité ou autorité » (Garner-Moyer, 2003, cité dans Prachtis, s.d., p. 6).

De cette façon, un marché du travail sexuellement ségrégué prend en forme.

2.1.4.3 Quelles sont les conséquences de l'existence du marché du travail sexuellement ségrégué ?

Comme ce que mentionnent Pfefferkon et Giraud, « c'est le travail, c'est-à-dire, l'organisation et la division du travail, qui sert de levier à la domination du groupe des hommes sur celui des femmes » (2012, p. 118, cité dans Benjebria, p. 38). Pour les féministes matérialistes, c'est ce type de division sociale du travail qui constitue la base matérielle de la construction des rapports sociaux des sexes (Kergoat, 2001, paragr.1).

2.1.4.4 Comment la division sexuelle du travail constitue-t-elle la base matérielle du système patriarcal ?

D'une part, les féministes matérialistes constatent que dans ce type de marché du travail, « un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme » (Kergoat, 2001, paragr. 4). À cet égard, en donnant un aperçu sur les professions des soins de santé, la recherche de Dill, Price-Glynn et Rakovski nous apporte une démonstration. Dans leur étude, nous pouvons constater que sous l'influence des préjugés fondés sur le genre, les emplois des femmes sont qualifiés souvent comme moins compétent et moins digne de statut, étant ainsi moins payés (2016, p. 337). Cependant, quand il s'agit des hommes qui occupent le poste, ils ont tendance à toucher un salaire élevé et à être promus (ibid., p. 338). En fait, en soulignant que le travail masculin a plus de poids que le travail féminin et en caractérisant l'emploi des femmes par la précarité et le faible revenu, le marché du travail sexuellement ségrégué maintient les relations inégales entre les femmes et les hommes.

D'autre part, ce type de marché du travail, qui est le produit des rapports sociaux de sexe, participe à son tour au processus de construction de genre (Scott et Varikas, 1988, p. 142). Pour être plus précis, en fixant certains postes comme masculins et certains postes comme féminins, le marché du travail sexuellement ségrégué attribue les caractéristiques dites masculines et féminines aux personnes qui occupent ces postes. Comme le dit Parini, « à travers l'usage constant de discours et la mise en action de pratiques genrées, chaque personne intègre les comportements et les attitudes physiques correspondant à son genre » (2006, p. 26). Effectivement, en exerçant des professions qui exigent de la patience, de la compréhension et du calme que les femmes intériorisent des caractéristiques considérées comme inhérentes à leur genre, devenant ainsi les personnes du sexe féminin. De cette manière, la division sexuelle du travail renforce les préjugés contre les femmes.

En fait, c'est en considérant le rôle de la division sexuelle du travail dans la construction des rapports sociaux de genre que les féministes matérialistes soulignent que pour mettre fin à la domination masculine, il faut tout d'abord éliminer la division sexuelle du travail (Scott et Varikas, 1988, p. 133). Toutefois, risquant de postuler qu'il existe « une domination fondamentale dont découleraient les autres dominations », la perspective des féministes matérialistes est critiquée par les théoriciennes intersectionnelles (Bilge, 2010, p. 51-52). Selon ces dernières, même dans le groupe des femmes, il y a aussi l'hétérogénéité. Donc, il faut adopter une approche plus complexe pour analyser la réalité des femmes. En fait, les recherches antérieures nous ont déjà montré que les femmes handicapées et non handicapées ne faisaient pas face à la même situation sur le marché du travail et aussi dans la société. En ce sens, seulement éliminer les ségrégations professionnelles ne peut résoudre les problèmes

auxquelles sont confrontées les femmes handicapées. Malgré cela, compte tenu du lien entre notre sujet de recherche et le féminisme matérialiste selon lequel la division sexuelle du travail constitue la base matérielle de la construction des rapports sociaux de sexe, nous adoptons quand même la perspective de ce courant de pensée pour définir le sexe et le genre. Mais pour analyser l'expérience professionnelle des femmes handicapées, nous nous servirons de l'approche intersectionnelle que nous allons présenter plus loin.

2.2 Le handicap

Pour ce qui est du handicap, il existe également plusieurs modèles conceptuels. Nous allons donner un aperçu de trois modèles principaux.

2.2.1 La déficience comme élément fixe, le handicap comme résultat de la déficience.

Dans ce cas, il s'agit du modèle biomédical du handicap. S'établissant sur les discours biomédicaux « distinguant la santé de la maladie et le normal de l'anormal sur le plan tant physique que cognitif » (Masson, 2013, p. 112), ce modèle pense que le handicap est lié à la déficience biologique d'une personne ou à une maladie. Autrement dit, les obstacles auxquels font face les personnes handicapées dans leur vie sociale sont la résultante directe de leur déficience biologique (ibid.). En ce sens, selon ce modèle, le handicap est un problème individuel, pas social.

2.2.2 La déficience comme élément fixe, le handicap comme construction sociale de hiérarchies

Dans les années 1960, le sociologue Erving Goffman a remis en cause le modèle

biomédical. Partant du point de vue de la stigmatisation, il souligne que le handicap est en fait un stigmate attribué aux personnes ayant certaines caractéristiques physiques par d'autres membres de la société (1963, p. 4). Donc, selon lui, le handicap est une construction sociale, pas un problème individuel. Malgré cela, il ne réexamine pas les normes sociales qui font que certaines conditions physiques ou cognitives sont considérées comme déviantes et anormales (Revillard, 2019, p. 7). C'est dans ce contexte qu'est née une nouvelle perspective, soit la perspective marxiste. S'inspirant des recherches sur la classe sociale, les chercheurs de ce courant de pensée réfléchissent du point de vue de la stratification sociale à la situation défavorisée des personnes handicapées et indiquent que celle-ci est principalement produite par la société (ibid., p.7-8). Plus précisément, c'est la société qui marginalise et exclut les personnes ayant une déficience « en façonnant les stéréotypes et les attitudes de ses membres envers [elles] et en établissant des barrières sociales, économiques et environnementales » (Masson, 2013, p. 113). C'est pour cette raison que Meekosha définit le handicap comme « l'ensemble des situations de désavantage, de discrimination et d'oppression subies par les personnes vivant avec des incapacités » (ibid.). Ce genre de perspective, qui met l'accent sur le rôle principal de la société dans la construction du handicap, est aussi appelé le modèle social du handicap (Revillard, 2019, p. 3).

Bien que ce modèle conceptuel rejette le lien déterministe entre la déficience et le handicap en soulignant l'importance de la société, apportant ainsi un soutien théorique au mouvement des personnes handicapées contre l'oppression, il a aussi des inconvénients. En guise d'exemples, en raison d'une attention excessive au rôle de la société dans la production du handicap, il est souvent critiqué pour séparer complètement le médical et le social

(Masson, 2013, p. 113 ; Revillard, 2019, p. 4).

2.2.3 la déficience et le handicap comme constructions sociales

D'après les *Cultural disability studies*, la distinction déficience/handicap ou la distinction médical/social n'est pas pertinente, parce que la déficience elle-même est socialement construite. Dans la formation de cette perspective, les féministes jouent un rôle essentiel (Masson, 2013, p. 114 ; Revillard, 2019, p. 4). S'inspirant des critiques de l'opposition binaire entre le sexe et le genre, les chercheurs des *Cultural disability studies* remettent en question le modèle social du handicap qui sépare totalement le médical et le social (Revillard, 2019, p. 5). Par exemple, en prenant exemple sur les recherches de Judith Butler, de Thomas Laqueur, et d'Anne Fausto-Sterling sur le sexe, ils ont étudié l'histoire de la définition de la déficience (ibid.). Dans leurs recherches, les auteurs découvrent que la définition de la déficience change avec les conditions médicales dans différentes périodes historiques et différents contextes sociaux. Suivant cette logique, elles pensent que la déficience n'est pas un élément fixe, mais situé socialement et historiquement. De surcroît, à leur avis, tout comme le sexe qui est construit comme naturel pour justifier les différences et les hiérarchies sociales (Parini, 2006, p. 27), la déficience est produite dans le même but. Par exemple, selon Rosemarie Garland-Thomson, c'est en définissant certaines formes et fonctions corporelles comme normes et d'autres comme déviantes et anormales que la société donne sens aux particularités des corps, créant ainsi un système de différenciation et de hiérarchisation sociale basé sur le corps (Masson, 2013, p. 113-114). À travers un tel système, la position sociale et les privilèges du groupe ayant un corps considéré comme « normal » peuvent être

donc maintenus, tandis que des personnes ayant un corps considéré comme déficient sont exclues de la société.

Cependant, Tom Shakespeare n'est pas tout à fait d'accord avec cette perspective selon laquelle la déficience est aussi une construction sociale, parce que d'après lui, la déficience existe réellement (Revillard, 2019, p. 5). En citant l'exemple de la trisomie 21, il souligne que la déficience à laquelle fait référence la trisomie 21 ne surgit pas avec l'apparition de ce nom, en fait elle existe déjà avant. Donc, selon lui, il n'est pas pertinent de dire que la déficience est tout à fait une construction sociale. Plutôt, la déficience est un élément à la fois social et biologique (ibid., p. 6).

2.2.4 La déficience comme élément fixe, le handicap comme résultat de l'interaction

À partir de ce qui précède, nous pouvons voir qu'il existe plusieurs débats sur la nature de la déficience et celle du handicap. En fait, c'est de ces polémiques qu'est née une nouvelle explication, laquelle essaie de mettre ensemble des facteurs biomédicaux et des facteurs environnementaux pour définir ce qui est le handicap. Par exemple, de point de vue de Patrick Fougeyrollas, le processus de production du handicap renvoie à « une interaction entre des facteurs personnels incluant systèmes organiques et aptitudes, et des facteurs environnementaux qui peuvent intervenir à différents degrés comme obstacles ou comme facilitateurs » (2010, cité dans Revillard, 2019, p. 4). Dans ce cas émerge le concept de « situation de handicap » (Revillard, 2019, p. 4) pour souligner que le handicap est le produit d'une interaction situationnelle. Suivant cette logique, ce type d'approches conceptuelles s'appellent aussi les approches interactives ou relationnelles. Cette perspective interactive a

favorisé un changement de la définition du handicap par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Plus précisément, dans le passé, influencée par le modèle biomédical, cette organisation définissait le handicap comme un problème personnel, mais aujourd'hui elle considère le handicap comme le résultat de l'interaction entre la personne avec une déficience biologique et l'environnement autour d'elle (2011, p. 7).

En prenant en compte à la fois le rôle de la déficience et celui de la société dans la production du handicap, cette approche théorique réussit à éviter la séparation des aspects médicaux et sociaux, et en même temps elle admet la réalité de la déficience. Malgré cela, pour Revillard, ce modèle conceptuel a aussi des inconvénients. Plus précisément, de son point de vue, le handicap n'est pas seulement quelque chose qui survient lorsque la déficience d'une personne se heurte à l'environnement autour d'elle ; il est aussi un problème structurel (2019, p. 6). Autrement dit, la production du handicap est liée également au fait que « les opportunités socialement ouvertes à cette personne sont structurellement inférieures à celles des personnes valides, d'une façon significative, bien qu'évolutive, à l'échelle d'une vie » (ibid.). Donc, selon Revillard, le modèle conceptuel doit aussi faire attention à la dimension structurelle du traitement social du handicap (ibid.). De ce fait, elle propose son propre cadre théorique du handicap, *l'expérience sociale du handicap*. Dans celui-ci, au lieu d'appeler les personnes ayant une déficience comme des personnes en situation de handicap, elle les appelle personnes handicapées, en considérant « le handicap comme une 'condition', dotée d'une relative pérennité, et marquant l'expérience en dépit de ses variations d'un contexte à l'autre » (ibid.).

2.2.5 L'expérience sociale du handicap (Revillard, 2019)

Comme son nom l'indique, cette approche théorique ne nie pas les effets de la déficience sur l'expérience des personnes handicapées, mais elle a pour objectif principal d'explorer les effets du traitement social du handicap sur leur expérience (Revillard, 2019, p. 10). De plus, comme ce que nous avons dit précédemment, ce modèle théorique soutient qu'en plus de reconnaître le handicap comme un problème situationnel, il devrait être appréhendé comme un problème structurel. Pour ce faire, Revillard propose cinq paramètres, soit (1) les ressources matérielles ; (2) le statut social ; (3) le pouvoir ; (4) l'identification de la déficience ; (5) le régime d'existence (2019, p. 12). Les trois premiers sont inspirés de Weber. « Selon le triptyque wébérien, la place des individus dans la stratification sociale se définit à partir de leurs ressources matérielles, de leur statut social et de leur pouvoir » (ibid.). Les deux autres sont ajoutés par l'autrice sur la base des trois premiers paramètres.

2.2.5.1 Cinq paramètres de caractérisation

2.2.5.1.1 Ressources matérielles

Le premier paramètre est celui des ressources matérielles. Selon Revillard, il nous permet d'avoir une compréhension de la dimension économique de l'expérience des personnes handicapées (2019, p. 12). Par exemple, sur le marché du travail, considérées comme incapables de travailler, les personnes handicapées sont souvent exclues ou occupent des emplois caractérisés par la précarité et la marginalité (ibid.). Donc, elles confrontent souvent des inégalités économiques. De plus, lorsqu'elles se situent au croisement de plusieurs facteurs de marginalisation, par exemple, celui de handicap, de genre, et de race, cette

situation inégalitaire s'aggrave (ibid.). En donnant un aperçu de l'expérience professionnelle des femmes handicapées, notre recherche traitera aussi de cet aspect.

2.2.5.1.2 Statut social

Le deuxième paramètre identifié par Revillard est le statut social. Ce paramètre nous permet de savoir quelle place occupent les personnes handicapées dans la société et pourquoi elles se trouvent dans une telle position sociale. En fait, le processus d'acquisition du statut social d'un groupe est un processus de représentation par les membres de la société (Revillard, 2019, p. 13). Dans ce processus, la valeur qui est attribuée par les autres à un groupe détermine son statut social. Par exemple, comme ce que nous avons vu précédemment, du fait des croyances selon lesquelles les personnes handicapées sont inaptes au travail, celles-ci font face à une situation désavantagée sur le marché du travail (ibid.). En ce sens, si nous voulons comprendre la situation d'emploi des femmes handicapées, il faut aussi prêter attention aux représentations de ce groupe de personnes par les autres, surtout par les personnes en milieu de travail, telles que les employeurs, les collègues et les clients. C'est pourquoi nous concevons des questions sur les interactions interpersonnelles des femmes handicapées.

2.2.5.1.3 Pouvoir

D'après Max Weber, le pouvoir désigne « la probabilité pour un acteur d'imposer aux autres sa volonté dans le cadre d'une relation sociale » (Melchior, s.d.). Pour les personnes handicapées, sous l'influence du système de différenciation basé sur le corps, Revillard indique qu'elles ont peu de pouvoir dans plusieurs sphères que ce soit publique ou privée (2019, p. 13-14). Autrement dit, elles y sont souvent les dominées. Leur vie est influencée par

la volonté des autres. Cela peut se traduire par la sous-représentation des personnes handicapées dans les domaines économique et politique ainsi que par « le contrôle des interventions sur le corps » (ibid.). Dans notre recherche, nous essaierons de dévoiler les rapports de pouvoir auxquels font face les femmes handicapées et d'interpréter comment ces rapports de pouvoir affectent leur expérience professionnelle.

2.2.5.1.4 Identification de la déficience

Revillard propose aussi de comprendre l'expérience des personnes handicapées à travers l'identification de la déficience. À cet égard, Revillard mentionne trois « modalités d'identification de la déficience » (2019, p. 14). Premièrement, la modalité officielle, par exemple, le diagnostic de la déficience fait par l'hôpital ou l'école. Dans notre recherche, ce type d'identification constitue l'un des critères de sélection des personnes interrogées. Deuxièmement, il s'agit de l'identification de la déficience de la part des individus eux-mêmes, qui est faite souvent selon le diagnostic officiel. Troisièmement, on retrouve « l'identification de la déficience par autrui dans les interactions quotidiennes » (ibid., p.15). Ici, il s'agit de savoir si la déficience d'une personne est identifiée par les autres. Si la déficience peut être identifiée par les autres, elle est qualifiée comme visible ; sinon, il s'agit d'une déficience invisible (ibid.).

Selon Revillard, ces trois modèles d'identification s'interagissent pour un individu, alors que différents individus sont peut-être influencés de manière diverse. Par exemple, l'obtention d'un certificat officiel de déficience pourrait avoir des effets positifs pour certaines, alors que pour d'autres non (Revillard, 2019, p. 15). De même, avoir une déficience

visible ne signifie pas nécessairement une mauvaise chose (ibid.). Dans notre recherche, nous explorons aussi les impacts de ces trois modalités d'identification de la déficience sur l'expérience professionnelle des femmes handicapées. Par exemple, nous formulerons des questions d'entretien sur leurs sentiments par rapport aux attitudes des autres envers elles.

2.2.5.1.5 Régime d'existence

Enfin, Revillard suggère de saisir l'expérience des personnes handicapées en portant l'attention à leur régime d'existence dans la société (Revillard, 2019, p.15). Pour cet aspect, Revillard parle de deux types de modes de vie : l'un est la séparation des autres membres de la société ; l'autre est l'intégration dans la société. Selon elle, la séparation n'est pas nécessairement liée à la marginalisation et à l'exclusion, parce que pour certains, « la séparation et le rapprochement avec des pairs peuvent avoir des effets positifs sur le processus d'identification en tant que personne handicapée, sur le confort au quotidien, voire des effets de politisation » (ibid., p. 16). En ce sens, l'expérience de séparation peut aussi constituer un vecteur de l'inclusion pour ce groupe de personnes.

Dans cette recherche, nous servirons également de ce paramètre pour explorer comment le régime d'existence en milieu de travail influence l'expérience des femmes handicapées au marché du travail. Par exemple, s'il existe des participantes qui travaillent ou ont travaillé dans l'usine de bien-être (ce type d'usines fait référence aux usines créées par l'État pour fournir des emplois aux personnes handicapées), nous pouvons leur demander les opinions sur l'expérience de travailler avec des gens qui ont les mêmes conditions corporelles qu'elles.

En portant l'attention à ses cinq paramètres, Revillard souligne trois caractéristiques de

l'expérience des personnes handicapées.

2.2.5.2 Trois caractéristiques de cette expérience

Premièrement, cette expérience est inégalitaire (Revillard, 2019, p. 10). Comme ce que nous avons vu ci-dessus, les personnes handicapées sont souvent confrontées aux inégalités dans la vie sociale en raison de leur déficience, par exemple les inégalités économiques et les inégalités de statut.

Deuxièmement, cette expérience est diverse (ibid.). Cela veut dire que l'expérience de chaque personne handicapée varie selon leurs propres caractéristiques, par exemple, le type et degré de déficience, le sexe, la classe sociale et l'origine ethnique.

Finalement, cette expérience est réflexive (ibid, p. 11). En fait, les personnes handicapées, en tant qu'individus indépendants, ont également des capacités de réflexion et d'action. En ce sens, elles sont libres de choisir les façons de faire face aux inégalités qu'elles subissent.

En fait, c'est en considérant le rôle de la subjectivité des personnes handicapées dans la formation de leur expérience que Revillard met l'accent sur l'analyse de cette expérience de leurs propres points de vue (2019, p. 10). Donc, dans son cadre théorique, elle s'intéresse particulièrement aux manières dont les personnes handicapées sont influencées par le traitement social du handicap et leurs réactions aux attitudes vis-à-vis à ce traitement (ont-elles choisi d'y résister ou de les intérioriser) (ibid.).

Dans cette recherche, nous voulons choisir le modèle conceptuel proposé par Revillard comme approche théorique pour comprendre l'expérience qu'ont les femmes handicapées du

marché du travail. Ce choix est justifié sous deux aspects. D'une part, comme ce que nous avons dit précédemment, ce cadre analytique nous permet de réaliser que la réalité vécue par les personnes handicapées est aussi construite par leur subjectivité. Autrement dit, il nous permet non seulement de comprendre comment la situation du marché du travail, l'environnement éducatif, l'environnement culturel et l'environnement politique influencent l'expérience professionnelle des femmes handicapées, mais aussi nous permet de saisir le rôle de la subjectivité des femmes handicapées dans la construction de leur expérience professionnelle. En fait, la littérature scientifique nous a déjà démontré que l'expérience professionnelle des femmes handicapées combine des éléments objectifs et subjectifs. Par exemple, quant à l'influence des facteurs objectifs, les recherches antérieures soulignent l'inaccessibilité des aménagements nécessaires pour les femmes handicapées (Revillard et collab., 2021, p.12 ; Liao et Yue, 2015, p. 85). En ce qui concerne l'impact des facteurs subjectifs, les études indiquent que la perception du soutien social des personnes handicapées a un impact sur leur estime de soi, qui à son tour affecte leur emploi (Wang et Liu, 2017).

D'autre part, nous voulons adopter le cadre théorique de Revillard, parce qu'il conçoit le problème rencontré par les personnes handicapées non seulement comme le résultat de l'interaction entre leur déficience et l'environnement autour d'elles, mais aussi il tient compte des inégalités structurelles subies par ce groupe de personnes. En ce qui concerne le groupe des femmes handicapées, à travers la littérature scientifique, nous sommes en mesure de constater que de nombreuses ressources mises à leur disposition sont insuffisantes, telles que les ressources éducatives, les ressources de formation professionnelle et les ressources judiciaires pour se protéger lorsqu'elles sont harcelées sexuellement, et c'est le manque de

ces ressources qui empêche dans une certaine mesure leur emploi (ONU, 2012 ; FDFA, 2014). C'est pour ces deux raisons que nous croyons que le cadre théorique de Revillard peut nous aider à mieux comprendre les expériences de travail des femmes handicapées chinoises.

2.3 L'approche intersectionnelle et les études sur les femmes handicapées

Comme le montrent les parties précédentes, la réalité des femmes handicapées est quelque chose de complexe. Elle ne peut être appréhendée uniquement à travers le prisme du genre ou de celui du handicap. Par contre, l'approche intersectionnelle vise à analyser les réalités et expériences des femmes ayant au moins deux identités socialement défavorisées, sinon plus (Bilge, 2010). Pour ce qui est l'approche intersectionnelle, il s'agit d'un outil théorique élaboré par les féministes noires aux États-Unis et en Grand-Bretagne dans les années 80 et 90 « comme réponse à l'insuffisance des théories existantes pour rendre compte de l'oppression multiple » (Bilge, 2010, p. 46 et 48). Selon Bilge, il existait auparavant trois manières d'appréhender la domination sociale, à savoir l'approche moniste, l'approche additive et l'approche multiplicative (ibid.).

Selon la première, dans la formation de la domination sociale, il existe un type d'oppression qui joue un rôle prépondérant alors que d'autres en découlent (ibid., p. 51). Sur la base de cette conception, l'approche moniste soutient que lorsque la domination fondamentale est anéantie, la domination sociale disparaît (ibid., p. 52). Ainsi, pour les féministes monistes, le patriarcat est leur principal ennemi (ibid.). Ce faisant, cependant, les différences au sein du groupe « femmes » sont ignorées. Cela rend cette approche souvent critiquée comme masquant l'expérience des personnes qui subissent de plusieurs oppressions

(ibid., p. 56).

De cette critique a émergé l'approche additive. Comme son nom l'indique, cet outil théorique tente d'appréhender l'expérience des personnes aux prises avec plus d'une forme d'oppression par une modélisation par addition. Plus précisément, de ce point de vue, ce que les chercheurs et chercheuses doivent faire, c'est de trouver toutes les catégories d'oppression auxquelles appartiennent ces personnes et puis d'additionner les privilèges et les désavantages distincts apportés par chacune (ibid.). Donc, nous voyons que la domination sociale vécue par les femmes noires des classes défavorisées est conceptualisée comme l'addition des dominations en tant que femme, en tant que noir et en tant que classe défavorisée (ibid.). Malgré la prise en considération de l'existence de l'oppression multiple, cette approche additive est également contestée « au sein même du *Black Feminism* pour son raisonnement simpliste, ses effets essentialisants et son analyse statique » (ibid., p. 57). Plus précisément, aux yeux des critiques, chaque catégorie d'oppression pourrait jouer un rôle dans la production d'une autre. Ainsi faut-il se rendre compte des dynamiques à l'œuvre dans la production des différentes catégories d'oppression et de leurs interactions (ibid.). Dans ce contexte, l'approche multiplicative voit le jour.

Pour comprendre ces interactions, ce dernier modèle conceptuel tente de multiplier les effets produits par chaque différente dimension de la domination sociale (ibid.). Toutefois, cette approche a aussi été mise en question du fait de son raisonnement présupposant que des oppressions sont séparées. Plus précisément, pour les féministes *black*, des oppressions sont indivisibles, « car le genre a toujours déjà une race et une classe » (ibid., p. 58). De plus, c'est cette indivisibilité qui donne la spécificité à des expériences des personnes soumises à de

multiples oppressions (ibid., p. 60). En ce sens, si l'on voit ces oppressions comme séparées, on peut ignorer cette particularité, ayant ainsi tendance à invisibiliser ces personnes.

Ainsi, pour les critiques, il ne s'agit donc pas seulement de considérer que différentes oppressions s'influencent, mais aussi qu'elles sont co-construites et qu'elles constituent un tout indissociable (ibid., p. 61). En fait, c'est l'essence de l'approche intersectionnelle. S'opposant à l'approche moniste et à l'approche pluraliste (faisant référence à l'approche additive et à l'approche multiplicative), l'approche intersectionnelle met l'accent sur une perspective holistique selon laquelle la différenciation sociale fonctionne comme un système complexe dans lequel les éléments constitutifs sont liés autant par leurs similitudes que leurs différences (ibid., p. 59). Donc, le modèle intersectionnel préconise d'explorer l'expérience d'un individu ou d'un groupe en considérant **la co-construction** de toutes les catégories sociales auxquelles il appartient.

Malgré cela, quant à la manière d'utiliser l'approche intersectionnelle pour étudier les expériences des personnes subissant plus d'une forme d'oppression, les théoriciens et théoriciennes se divergent. À cet égard, Prins a identifié deux approches : l'approche systématique et l'approche constructionniste (2006, p. 278). En ce qui concerne la première, influencées par le néo-marxisme, certaines théoriciennes américaines tendent à considérer l'intersectionnalité comme une perspective analytique critique aidant les chercheurs à comprendre les inégalités sociales liées à la race, à l'ethnie, à la classe, au handicap, à l'âge, au genre et à contester les méthodes couramment utilisées pour interpréter les structures sociales inégales (Bilge, 2009, p. 77). De ce fait, leurs travaux portent principalement sur l'analyse des structures sociales (ibid.). À titre d'exemple, après avoir reconnu l'opposition

entre les structures de pouvoir et les identités dans la littérature intersectionnelle, Cho, Crenshaw et McCall ont insisté sur l'analyse des dynamiques des identités en portant l'attention sur le niveau structurel (2013, p. 807). Toutefois, de l'avis de Prins, même si cette approche prête attention aux questions d'identité, elle traite l'individu comme « un porteur passif des significations des catégories sociales » (2006, p. 280). En effet, ayant le risque de se concentrer trop sur les structures abstraites dans leur configuration intersectionnelle tout en ignorant l'agentivité de ceux qui vivent ces intersections, cette approche est souvent critiquée (Choo et Ferree, 2010, p. 134).

Pour d'autres chercheuses, le postmodernisme joue un rôle plus important dans leurs pensées, ce qui leur fait mettre l'accent sur la subjectivité des individus dans des situations croisées (Bilge, 2009, p.74-77). À leur avis, les significations culturelles de ces catégories/identités sont également au centre de l'analyse intersectionnelle (Choo et Ferree, 2010, p.134). Sur cette base, elles essaient d'explorer « les aspects dynamiques et relationnels de l'identité sociale » (Bilge, 2009, p. 77). Cependant, cette méthode a aussi été mise en question. Selon Collins, un récit identitaire trop enclin aux individus peut conduire des chercheuses à ignorer le rôle des facteurs institutionnels dans la formation des inégalités sociales et à s'éloigner de la critique de la structure sociale, de l'organisation sociale (2009, p. IX). De plus, de son point de vue, le statut social existant des individus ou des groupes est obtenu dans des systèmes d'oppression imbriqués (Collins, 2000, p. 18). Donc, elle « souligne l'urgence de recentrer l'attention sur l'analyse sociostructurelle de l'inégalité, précisément aux manifestations organisationnelles et institutionnelles des dissymétries de pouvoir » (Bilge, 2009, p. 74).

Face à ces discussions, les chercheuses ont commencé à se demander s'il existe un moyen pouvant briser l'opposition binaire entre les structures et les acteurs, donc intégrer les deux dans un même cadre analytique. À cet égard, les chercheuses ont réfléchi sous deux angles.

D'une part, en portant l'attention sur la base ontologique de chaque axe des divisions sociales, Yuval-Davis a proposé d'améliorer la recherche intersectionnelle en complexifiant les niveaux d'analyse (Bilge, 2009, p. 79-80). Plus précisément, selon elle, chaque axe de la domination sociale a une base distincte et irréductible.

« Par exemple, les divisions de classe sont ancrées dans les processus économiques de production et de consommation ; le genre doit être compris non pas comme une différence sociale “ réelle ” entre les hommes et les femmes, mais comme un discours qui renvoie aux groupes d'individus dont les rôles sociaux sont définis par leur différence sexuelle/biologique [...] Les divisions ethniques et raciales renvoient aux discours des collectivités construites autour des frontières d'inclusion et d'exclusion » (cité dans Bilge, 2009, p. 79).

Sur la base de cette compréhension, Yuval-Davis a proposé donc d'étudier les interactions entre les axes de la différenciation sociale à quatre niveaux, à savoir

« [le niveau] organisationnel, qui renvoie aux institutions et organisations sociales, politiques et économiques ; [le niveau] intersubjectif, qui désigne les relations de pouvoir et d'affect entre acteurs concrets dans des situations informelles ou institutionnelles ; [le niveau] expérientiel, qui capte l'expérience subjective des individus, la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et leurs attitudes face aux autres ; [le niveau] représentationnel, qui renvoie au niveau des représentations culturelles des divisions sociales ayant cours dans la société » (cité dans Bilge, 2009, p.80)

Selon Walby, cette approche présente certains avantages du fait qu'elle porte l'attention sur les bases ontologiques de chaque axe de la différenciation sociale (ibid., p. 79-80). Mais, elle pense aussi que cette méthode manque d'une certaine rigueur théorique. Parce que cette

approche considère que la nature de chaque axe est différente et irréductible, mais en même temps qu'ils se construisent mutuellement (ibid.).

S'inspirant d'une théorie des systèmes examinée et modifiée en fonction de la théorie de la complexité, Walby a fait ses suggestions sur la manière d'étudier les effets d'interactions entre les différents axes de la domination sociale (Bilge, 2009, p. 83). Pour ce faire, Walby appréhende tout d'abord la société comme « des systèmes historiquement construits, arbitrairement délimités, dans laquelle chaque système identifiable constituait également l'environnement des autres systèmes, auquel ils s'adaptent constamment » (Choo et Ferree, 2010, p.136, traduction libre). Et puis, elle classe les systèmes en deux catégories : « des domaines institutionnalisés comme l'économique, le politique, la société civile et des relations sociales telles que la classe, le genre et l'ethnicité » (Bilge, 2009, p. 83). Enfin, dans le but d'éviter de penser que l'ontologie de chaque axe de la domination sociale est unique, comme penser la classe comme une division économique, selon Walby, « il faut inclure dans chacun des [relations] (de classe, de genre et d'ethnicité) la totalité des domaines institutionnalisés (l'économique, le politique et la société civile) » (ibid.). D'après elle, de cette façon, il est possible de s'échapper au piège du « réductionnisme ségrégatif » dans lequel l'approche de Yuval-Davis est tombée (ibid.). En fait, en plus de penser que chaque système se croise et s'influence, elle croit que l'interaction se produit également au sein de chaque système (Choo et Ferree, 2010, p. 135). Donc, du point de vue de Walby, tout est interrelié (ibid., p.136).

Suivant cette logique, les chercheurs et chercheuses partent souvent de différents changements institutionnels pour explorer la relation entre les inégalités sociales et les

individus. Par exemple, en analysant l'évolution des lois américaines sur l'immigration, Lisa Lowe a montré comment le statut des immigrants asiatiques aux États-Unis était affecté par ces lois et comment ceux-ci ont développé leurs propres cultures en réponse à ces programmes d'exclusion (Grzanka , 2014, p. 10-16). De même, Chandra Talpade Mohanty et Shuddhabrata Sengupta ont analysé la confusion identitaire, la lutte et la résistance des immigrants face à un système d'immigration exclusif et un système de protection sociale inégal (Grzanka, 2014, p. 79-91). Selon Choo et Ferree, même si la recherche n'est pas axée sur les institutions ou n'utilise pas de méthodes comparatives ou historiques, cette approche peut également fournir des conseils pratiques aux sociologues qui étudient les inégalités (2010, p. 136). Plus précisément, de leur point de vue, prendre conscience que les processus de stratification ne sont pas hiérarchiques, mais co-construits et co-déterminés au niveau multidimensionnel peut enrichir l'analyse micro et permet aux chercheurs de faire attention aux liens entre les expériences des objets de recherche, les relations de pouvoir auxquelles ils font face et les contextes institutionnels dans lesquels ils vivent (2010, p. 136 et p.145).

Ces dernières années, de nombreux chercheurs et chercheuses chinois se sont également servis de l'approche intersectionnelle pour mener la recherche. À titre d'exemple, en comparant la triple identité de citoyenneté, de genre et de la classe qu'avaient les vendeuses du grand magasin public A pendant la période d'économie planifiée avec celle des vendeuses du grand magasin privé B pendant la période d'économie de marché, Su Yi-hui a constaté que les différenciations de genre et de classe se renforçaient mutuellement lors de l'économie de marché (2016). Pour leur part, Wang Ya-jing et Luo Mu-yuan ont analysé le secteur de la coiffure à Pékin et ont découvert que celui-ci était profondément influencé par l'intersection

du genre et de l'âge. Plus précisément, ils ont observé que dans les trois dimensions d'âge des jeunes, des personnes d'âge moyen et des personnes âgées, les travailleuses se trouvaient dans une position de développement de carrière relativement désavantagée par rapport à leurs homologues masculins (2018). Bien que les chercheurs et chercheuses aient noté le rôle joué par l'intersection des différentes catégories sociales sur le marché du travail chinois, comme nous l'avons mentionné dans la section « Revue de la littérature », l'interaction entre le handicap et le genre a reçu peu d'attention. Et même s'il y a des études connexes, la plupart d'entre elles sont basées sur le statut de handicap des sujets de recherche alors que l'identité de genre est utilisée comme variable de recherche. Ce faisant, elles explorent en fait les effets à sens unique entre le handicap et le genre tandis que la recherche de Kim, Skinner et Parish (2020) sur le marché du travail britannique nous a déjà montré leurs effets d'intersection. Plus précisément, en comparant la situation d'emploi des hommes non handicapés, des femmes non handicapées, des hommes handicapés et des femmes handicapées au Royaume-Uni, les auteurs ont constaté que par rapport aux trois autres groupes, les femmes handicapées avaient beaucoup moins d'opportunités d'être employées et de travailler à plein temps (ibid.). En même temps, elles étaient moins susceptibles d'être promues que les hommes handicapés, et elles avaient plus de restrictions d'emploi que les femmes non handicapées (ibid.). C'est pour cette raison que nous voulons utiliser l'approche intersectionnelle, plus précisément, l'approche de Walby, dans cette recherche.

Les raisons pour lesquelles nous voulons choisir l'approche de Walby comme cadre théorique sont les suivantes.

D'une part, l'approche de Walby souligne que chaque système a sa diversité interne,

mais en même temps, ils sont interdépendants. C'est sur cette base qu'elle mentionne que « de petits changements peuvent avoir de grands effets, il existe donc de nombreux points d'intervention potentiels pour ceux qui veulent changer la réalité, mais aussi énormément de facteurs qui renforcent le statu quo, ancrés dans de multiples institutions mutuellement dépendantes » (Choo et Ferree, 2010, p. 136, traduction libre). Compte tenu de l'un des objectifs de notre recherche qui est d'améliorer la situation d'emploi des femmes handicapées chinoises en fournissant des conseils au gouvernement chinois sur l'élaboration et la promulgation des lois et des règlements pertinents, d'après nous, partir de la perspective de Walby peut nous aider à découvrir davantage de facteurs influençant le problème d'emploi des femmes handicapées, nous permettant ainsi de mieux faire des recommandations au gouvernement chinois.

D'autre part, comme ce que nous avons présenté précédemment, l'approche de Walby postule que la société est constituée de plusieurs systèmes co-construits et co-déterminés. C'est pourquoi elle indique qu'« il faut inclure dans chacun des [relations] (de classe, de genre et d'ethnicité) la totalité des domaines institutionnalisés (l'économique, le politique et la société civile) » (Bilge, 2009, p. 83). À notre avis, cette perspective nous aide à élargir les horizons, pas seulement limités au domaine économique pour comprendre le problème d'emploi des femmes handicapées chinoises. En fait, la littérature antérieure démontre également que l'expérience de travail des femmes handicapées n'est pas seulement influencée par la situation du marché du travail, mais aussi par l'interaction des oppressions de genre et liées au handicap dans l'éducation, dans les politiques publiques (Revillard et collab., 2021, p. 17).

En bref, en partageant la perspective de Walby, nous comprendrons et analyserons comment les oppressions de genre et liées au handicap interagissent pour construire l'expérience professionnelle des femmes handicapées à partir de plusieurs dimensions en plus de la dimension économique.

2.4 La perspective des droits de la personne

Des droits de la personne sont appelés aussi des droits de l'Homme, qui comprennent à la fois des droits des plus fondamentaux, tels que le droit à la vie, et des droits spécifiques, comme les droits au travail et à l'éducation (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, s.d.). Comme le nom l'indique, à condition que nous existions en tant qu'êtres humains, nous possédons naturellement ces droits (ibid.). Autrement dit, ces droits sont inhérents à tous, indépendamment de notre nationalité, sexe, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, langue ou toute autre situation (ibid.). Par conséquent, aucune collectivité ou aucun individu ne peut nous priver de nos droits en raison de ces derniers facteurs.

Dans le but de protéger les droits de chacun, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 1948 *la Déclaration universelle des droits de l'homme*, dont l'article 2 stipule que « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation » (ONU, 1948, p. 2). Sans aucun doute, le mot « chacun » devrait faire aussi référence aux personnes handicapées qui « constituent la plus large minorité au monde » (ONU, s.d.). Cependant, au début, le

problème des droits des personnes handicapées n'est pas pris au sérieux. Pour être plus précises, influencées par le modèle biomédical selon lequel le handicap est lié à la déficience biologique d'une personne ou à une maladie, les politiques sur les personnes handicapées promulguées par plusieurs pays ne les considèrent pas comme sujets de droit, mais comme objets nécessitant une assistance (Wang, 2017, p. 254). Donc, à ce moment-là, la plupart des politiques pour les personnes handicapées sont des politiques de bien-être (ibid.) ou qui visent à isoler ce groupe de personnes (Hendriks et Degener, 1994, p.348). Effectivement, des politiques de bien-être peuvent améliorer dans une certaine mesure les conditions de vie des personnes handicapées. Néanmoins, puisqu'elles sont conçues sous l'influence de l'idée qui pense que les personnes handicapées sont des malades et des faibles, ces politiques aggravent dans une certaine mesure les perceptions négatives de la société à l'égard des personnes handicapées. De ce fait, les problèmes rencontrés par les personnes handicapées n'ont pas été vraiment résolus (Wang, 2017, paragr. 30).

Jusqu'aux années 60 et 70, sous l'impulsion des autres mouvements des droits civiques, tels que le mouvement afro-américain, les personnes handicapées ont commencé à entrer sur la scène pour défendre leurs droits. En s'appuyant sur leur propre expérience, elles ont critiqué l'impact négatif du modèle biomédical du handicap sur leur vie, y compris les malentendus, la discrimination et le mépris à leur égard par la société et la culture. D'après elles, les défis et les difficultés qu'elles rencontrent ne sont pas le résultat inévitable de leur déficience biologique, mais sont en grande partie causés par la mauvaise façon dont la société les traite (Parmet, 2000, p. 56-57 ; Revillard, 2019, p. 3). En ce sens, si nous voulons vraiment favoriser l'intégration des personnes handicapées dans la société, il faut tout d'abord

éliminer les discriminations à l'égard de ce groupe de personnes, les respecter et reconnaître qu'elles ont les mêmes droits que les personnes sans handicap. En fait, beaucoup de recherches ont déjà montré que quand les personnes handicapées se voyaient offrir les mêmes opportunités que celles n'ayant pas un handicap, elles pouvaient effectuer certaines tâches aussi bien que des personnes sans handicap. Par exemple, un reportage de l'ONU a indiqué que les personnes handicapées pouvaient être aussi performantes au travail que les personnes sans handicap et que leur faible taux d'absentéisme était évident pour tous (Centre d'actualité de l'ONU, 2006). C'est le même cas dans le domaine de l'éducation. L'étude menée par Jin et Xie (2007) sur les diplômés handicapés nous montre que les personnes handicapées sont capables de terminer des études supérieures avec d'excellents résultats. De tout cela, nous sommes à même de nous rendre compte que ce dont les personnes handicapées ont le plus besoin, ce n'est pas de la pitié et de la sympathie, mais du respect et des mêmes droits que les personnes non handicapées.

Dans ce contexte, il est apparu plusieurs instruments internationaux destinés à protéger les droits des personnes handicapées, parmi lesquels le plus représentatif est la « Convention relative aux droits des personnes handicapées » (ONU, 2006). Fondée sur le principe de non-discrimination (ibid., p. 5), cette Convention reconnaît clairement le statut de sujet égal des personnes handicapées, protège leurs droits et veut éliminer la ségrégation et l'exclusion qui leur sont imposées en raison du handicap.

Comme ce que nous avons indiqué dans la section précédente, la République populaire de Chine, en tant qu'État Partie à cette Convention, a aussi promulgué et amélioré beaucoup de lois et de règlements concernant les personnes handicapées. Toutefois, sous l'influence des

préjugés et des discriminations fondés sur le handicap, ils n'ont pas eu l'effet escompté. En conséquence, les personnes handicapées ont encore des difficultés de jouir de leurs droits et de s'intégrer dans la société. En plus, les droits des personnes ayant une double ou plusieurs identités défavorisées, comme nos participantes, sont plus à risque d'être violés. C'est pourquoi le Vice-Secrétaire général des Nations Unies de 2012 à 2016, Jan Eliasson, appelle les États membres de l'ONU de donner la priorité à la protection des droits des groupes de personnes handicapées les plus vulnérables, parmi lesquels le groupe des femmes handicapées (Centre d'actualité de l'ONU, 2015).

En fait, c'est pour ces raisons que nous espérons ajouter une telle perspective dans cette recherche afin de comprendre dans quelle mesure les droits des femmes handicapées sont respectés (ou pas) sur le lieu de travail, et quelles exigences particulières elles ont.

CHAPITRE 3 - METHODOLOGIE

Dans le but de répondre aux questions de recherche et d'atteindre les objectifs de recherche, nous avons mené une recherche qualitative, parce que « la valeur et la force [de ce type de recherches] résident dans leur capacité [à] “fournir une compréhension riche de contextes sociaux complexes et non pas dans [la] capacité à fournir une explication causale d'événements” » (Gaudet et Robert, 2018, p. 3). De plus, comme ce qui nous intéressait était l'expérience des femmes handicapées sur le marché du travail et leurs revendications en matière d'emploi alors que chacun pourrait avoir une expérience différente, il nous fallait donc adopter une méthode qui pouvait recueillir les idées de chaque participante. Ce type de recherche permet de répondre à nos besoins.

3.1 Approches épistémologiques

En ce qui concerne notre approche épistémologique, nous avons adopté le constructionnisme. Celui-ci fait partie de l'ontologie constructiviste d'après laquelle « la réalité est construite subjectivement » (Gaudet et Robert, 2018, p. 14). Évidemment, cette perspective épistémologique correspond bien au cadre théorique du handicap dont nous nous sommes servie dans cette recherche, selon lequel l'expérience du handicap est réflexive (Revillard, 2019, p. 11). Autrement dit, la production du handicap n'est pas seulement liée à la société, mais aussi à la perception par la personne ayant une limitation fonctionnelle de ce qui l'entoure. Donc, il est indispensable de prêter attention au rôle de la subjectivité des femmes handicapées dans la construction de leur handicap sur le marché du travail.

Dans cette recherche, nous avons choisi comme méthode la phénoménologie transcendentale d'Husserl pour deux raisons. D'un côté, l'objectif principal de cette méthode est la description du vécu subjectif de la population à l'étude plutôt que l'explication (Gaudet et Robert, 2018, p. 44). Sans aucun doute, cela correspond à notre objectif principal de recherche. D'un autre côté, Husserl a l'idée que le chercheur doit rester neutre pendant qu'il fait des recherches (Gaudet et Robert, 2018, p. 44). En fait, ce principe est aussi important pour notre recherche. Puisque ce qui nous intéressait, c'étaient les expériences personnelles des participantes, il était nécessaire pour nous de faire attention à ce que diraient les participantes et de nous assurer que les faits ne seraient pas dénaturés par nos préjugés ou nos principes moraux.

3.2. Méthodes de collecte de données

Comme nous l'avons dit précédemment, chaque femme handicapée peut avoir un point de vue différent des autres. Donc, nous pensons qu'il est important de poser des questions en fonction de l'expérience de chaque participante. Pour ce faire, nous avons fait des entretiens semi-dirigés avec les participantes. Nous avons choisi ce type d'entretien, parce qu'il n'exige pas de poser nécessairement les mêmes questions aux interviewées, ce qui nous permettrait à notre avis de mieux explorer l'expérience professionnelle de chaque participante. Par ailleurs, il demande de préparer une liste de thèmes d'entretien. Cette pratique nous permettrait de ne pas trop nous écarter du sujet de recherche pendant l'entretien (Gaudet et Robert, 2018). Comme cela, nous serions à même d'obtenir des informations dont nous avons besoin sans trop restreindre la participation des interviewées.

3.2.1 Processus de la collecte de données

Quant au lieu de l'entretien, nous avons laissé les participantes choisir où elles préféreraient être interviewées. Cela peut s'expliquer par deux raisons. D'un côté, puisqu'il s'agit des personnes qui ont une limitation fonctionnelle, leur déplacement est une question clé à prendre en compte. D'un autre côté, l'entretien peut impliquer le surgissement de mauvais souvenirs. Donc, nous espérons que le lieu où elles seraient interviewées les mettrait à l'aise. À cet égard, Chen, Gao, Jian, Shi, Ting ont choisi d'être interviewées dans les cafés des centres commerciaux ; Fei à leur domicile. En ce qui concerne le reste des participantes, Lin, Linger, Shen, Yunduo, Xu, Xin, Zhong, nous les avons interrogées par téléphone via Wechat.²

En matière de nombre et de durée d'entretiens, nous avons mené un entretien individuel d'une durée d'environ une heure et demie avec la plupart des participantes. Cela a suivi les recommandations de Wahnich (2006), selon qui un entretien trop court « empêche les personnes interrogées d'entrer en confiance et de se révéler réellement et complètement », par contre, un interview de 1 h 15 à 1 h 45 permet de résoudre ce problème. Mais pour d'autres participantes, en transcrivant les premiers entretiens avec elles, nous avons constaté que certaines questions d'entretien n'avaient pas été entièrement répondues, voire ignorées. De ce fait, nous leur avons proposé un entretien supplémentaire. Dans ce cas, l'interview supplémentaire la plus longue ne dépasse pas une demi-heure.

² Une application similaire à Whatsapp

3.3 Méthodes de recrutement des participantes

Quant aux stratégies de recrutement des participantes, il en existe deux. D'une part, nous avons eu recours à la Fédération des personnes handicapées, parce qu'à notre avis, la participation d'une telle association, qui a un statut officiel, permet aux participantes d'accorder plus de confiance à notre recherche et aussi d'obtenir plus de protection. Par conséquent, nous sommes allées à la Fédération des personnes handicapées du district A de la ville de Chongqing de la Chine, où nous habitons. Nous y avons communiqué avec les responsables pour publier notre invitation à participer sur leurs tableaux d'affichage, leurs sites web ou leurs réseaux sociaux. Cependant, un demi-mois après y avoir affiché le texte de recrutement des participantes, une seule personne nous avait contactée. C'est le cas de Jian. En fait, cette expérience nous a fait réfléchir sur les raisons pour lesquelles peu de gens nous ont contactés ; elle nous a également fait réaliser que cela pourrait prendre beaucoup de temps si nous recrutions des volontaires dans une seule organisation. Donc, nous avons essayé de trouver plus de canaux pour chercher des participantes. Heureusement, quand nous parlions aux responsables de la Fédération des personnes handicapées du district A, ils nous ont dit qu'il y avait un centre à Chongqing qui se spécialisait dans l'emploi des personnes handicapées, alors nous y sommes allées. Après avoir écouté les explications sur notre projet de recherche, ses dirigeants nous ont invitées à joindre leur groupe Wechat organisé pour les personnes handicapées qui cherchaient du travail. Après avoir présenté nos intentions et notre projet, nous avons réussi à trouver 6 volontaires. Elles sont Chen, Fei, Gao, Shen, Ting, Xin. Évidemment, ce nombre de participantes n'est pas suffisant pour répondre au principe de saturation théorique requis par la recherche qualitative, selon laquelle il faut 10 à

15 personnes interrogées pour les chercheurs et chercheuses de comprendre différents points de vue de la population d'étude sur un phénomène ou un événement et d'établir une argumentation bien développée (Savoie-Zjac, 2009, p. 349). Par conséquent, nous nous sommes servie de la technique « boule de neige ». Nous avons demandé aux participantes qui avaient été interviewées si elles pouvaient présenter notre projet à leurs amies pour nous aider à trouver des participantes. Malheureusement, toutes nous ont dit qu'elles n'avaient pas d'amies appropriées qui pourraient fournir des informations pertinentes pour notre étude. Donc, nous nous sommes tournées vers les principaux réseaux sociaux chinois, tels que Baidu tieba³, Douban,⁴ Weibo⁵, Xiaohongshu⁶. Nous y avons recruté deux participantes : Shen et Zhong. Par le réseau de Zhong, nous avons obtenu Lin et Xu. De surcroît, Lin nous a présenté Linger. Nous avons donc finalement trouvé un total de 13 participantes.

3.3.1 Caractéristiques des participantes

Étant donné que le problème d'emploi des femmes handicapées n'existe pas seulement pendant la période de travail, mais aussi dans la recherche de l'emploi, toutes les participantes que nous avons recrutées sont des femmes chinoises handicapées qui ont un emploi au moment de la recherche ou qui ont occupé un emploi ou qui ont essayé de trouver un poste, mais qui n'ont pas été en mesure d'obtenir un. Par ailleurs, puisque dans cette étude, nous nous intéressons au problème d'emploi des femmes handicapées en tant que groupe,

³ Il s'agit des forums internet.

⁴ Ibid.

⁵ Une application similaire à Instagram.

⁶ Ibid.

nous n'avons pas sélectionné le type de handicap, le degré de handicap et le nombre de handicaps comme critères de recrutement. En ce sens, les participantes peuvent avoir différents types de handicaps, différents niveaux de handicaps et un ou plusieurs handicaps. Selon la *Classification and grading criteria of disability of China*, il existe le handicap physique, le handicap visuel, le handicap auditif, le handicap de la parole, le handicap mental, le handicap intellectuel, et les handicaps multiples (Conseil des Affaires d'État de la République populaire de Chine, 2011). Pour chaque type de handicap, il y a quatre degrés, allant de léger à extrêmement grave. Ainsi émerge le tableau ci-dessous qui présente les caractéristiques de nos 13 participantes.

Tableau 1 : Portraits sommaires des participantes (des femmes handicapées)

#	Nom fictif	Tranche d'âge	Type de handicap et nombre	Degré de handicap	Statut d'emploi (au moment d'entretien : avril-mai 2022)
1	Chen	25-34	Handicap physique	4 (léger)	Chômeuse
2	Fei	25-34	Handicap physique	3 (modéré)	chômeuse
3	Gao	25-34	Handicap auditif	1 (extrêmement grave)	Employée
4	Jian	45-54	Handicap physique	3 (modéré)	N'a jamais été employée
5	Lin	25-34	Handicap physique (nanisme)	4 (léger)	Employée
6	Linger	25-34	Handicap physique (nanisme)	4 (léger)	Employée
7	Shi	45-54	Handicap physique	4 (léger)	Employée
8	Shen	35-44	Handicap physique	2 (grave)	N'a jamais été employée

9	Ting	25-34	Handicap physique	2 (grave)	Employée
10	Yunduo	25-34	Handicap auditif	1 (extrêmement grave)	Employée
11	Xu	25-34	Handicap intellectuel (infirmité motrice cérébrale)	1 (extrêmement grave)	Employée
12	Xin	25-34	Handicap physique	4 (léger)	Employée
13	Zhong	25-34	Handicap physique	1 (extrêmement grave)	Employée

3.4 Méthodes d'analyse des données

Après avoir terminé les entretiens, nous les avons tout d'abord transcrits sous forme de verbatim. Ensuite, nous avons procédé à l'analyse de contenu thématique pour mieux comprendre le matériel recueilli. Nous avons adopté cette méthode d'analyse, parce qu'elle vise à « repérer dans des expressions verbales ou textuelles des thèmes généraux récurrents qui apparaissent sous divers contenus plus concrets » (Mucchielli, 1996, p. 259, cité dans Pierre Lannoy, 2012, p. 1). De notre point de vue, à travers les thèmes identifiés sous l'influence du féminisme intersectionnel, nous pouvions comprendre comment nos participantes se situaient au croisement des rapports sociaux de sexe et de handicap sur le marché du travail et dans la société. Afin de coder les entretiens et d'identifier les thèmes, nous avons utilisé le logiciel Nvivo. Le processus de codage comprend deux étapes. Tout d'abord, nous avons eu recours au codage conceptualisé. Puisque les informations recueillies sont souvent nombreuses, si nous les lisons mot à mot depuis le début, cela prendrait sans aucun doute beaucoup de temps. Par contre, cette méthode de codage qui demande de préparer un tableau des codes avant la lecture de l'entretien, à partir des thèmes ayant servi à

l'élaboration du schéma d'entretien, nous aiderait à mieux accéder au matériel. Cependant, le fait de concevoir à l'avance un tableau des codes pourrait conduire à l'omission de certaines informations qui n'auraient pas été prises en compte. Pour minimiser ces risques, nous nous sommes servie aussi de la méthode du codage enraciné. Ainsi, dans cette recherche, nous avons conçu tout d'abord un tableau des codes préliminaire en lien avec le schéma d'entretien. Ensuite, nous avons divisé le matériel d'entretien en plusieurs parties en fonction des thèmes principaux de ce tableau, et mis de côté les parties qui ne pouvaient pas être classées dans un certain sujet pour le moment. Après le codage initial, nous avons adopté la méthode du codage enraciné pour analyser le matériel recueilli une deuxième fois. Pour cette fois-ci, nous avons interprété mot à mot le contenu de chaque sujet principal. En plus de coder l'entretien selon le tableau préliminaire, nous avons codé également les concepts nouvellement apparus dans le matériel. Grâce à un tel processus, nous pensons avoir obtenu un tableau des codes plus complet. Toutefois, l'identification de ces codes ne signifie pas que l'analyse du matériel est terminée. Puisque « l'identification des thèmes résulte du travail du chercheur qui les construit activement au travers des étapes ici décrites et des choix qu'il pose à chacune d'elles » (Pierre, 2012, p. 8), il y aura peut-être des similitudes entre les thèmes identifiés. De ce fait, nous devons nous assurer que tous les thèmes étaient uniques. Autrement dit, s'il existait deux thèmes similaires, nous avons vérifié s'ils pouvaient être regroupés dans une même catégorie, le cas échéant, nous avons utilisé de meilleurs mots pour les distinguer plus clairement. Après cette étape de consolidation des thèmes, nous avons cherché des liens entre ces thèmes. « Au cours de cette opération....., nous [avons procédé] à des regroupements thématiques autour d'axes (ou branches) qui réunissent des thèmes selon une certaine

logique » (Pierre, 2012, p. 10).

3.5 Considérations éthiques

Puisqu'il s'agit d'une recherche auprès d'êtres humains, il est nécessaire de respecter certaines considérations éthiques pour éviter que les personnes intéressées ne s'exposent à des risques émotionnels, psychiques, etc., qui pourraient porter atteinte à leur dignité, à leur intégrité et à leur liberté (Gaudet et Robert, 2018). Dans ce cas, le consentement libre et éclairé des personnes interrogées pour participer à la recherche, leur anonymat dans cette recherche, la confidentialité des données qu'elles nous ont fournies deviennent importants (ibid.). Ainsi, dans le but de protéger nos participantes, nous avons obtenu un certificat du Comité d'éthique de l'Université d'Ottawa. Nous avons pris le soin de traduire de façon fidèle nos documents, à savoir le texte de recrutement des participantes, le formulaire de consentement, le questionnaire sociodémographique et le schéma d'entretien, en chinois pour assurer la bonne compréhension des participantes pour la recherche et le déroulement des entretiens. Et puis, nous avons présenté ces documents à nos participantes et leur avons expliqué en détail le sujet de notre recherche, les objectifs de recherche, les thèmes d'entretien et de possibles conséquences et bénéfices de leur participation. Après cela, nous leur avons demandé si elles ont des questions sur l'étude. Si tel était le cas, elles pouvaient nous poser des questions. Enfin, nous leur avons demandé aux volontaires de lire et de signer le formulaire de consentement. Pour celles qui ne pouvaient pas le lire, nous leur avons lu toutes les informations du formulaire. Pour celles qui ne pouvaient pas signer le formulaire, nous leur avons demandé le consentement verbal et l'avons enregistré, mais nous leur avons

aussi indiqué que le consentement verbal serait l'attestation de leur participation volontaire à l'étude. Pour ce qui est l'attestation du consentement verbal, il s'agit du simple fait de nous dire qu'elles ont compris et qu'elles ont répondu affirmativement à ce que nous leur avons lu.

En faisant tout cela, toutes les participantes ont été recrutées sur une base volontaire et éclairée. Quant à l'anonymat et la confidentialité, nous avons cité les propos de nos participantes en utilisant les noms fictifs choisis par elles-mêmes. Les enregistrements des entretiens avec elles et les transcriptions des entretiens sont tous sauvegardés dans un fichier sécurisé à l'aide d'un mot de passe. 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 préentretiens et post-entretiens sont également sauvegardés de manière sécuritaire.

Par ailleurs, lors du recrutement des participantes, nous avons rencontré quelques hommes handicapés qui voulaient participer à la recherche. Face à cela, Gaudet et Robert nous proposent de leur expliquer pourquoi nous ne pouvons pas les recruter (2018, p. 127). Suivant ces conseils, nous avons donc expliqué à ces hommes que nous nous sommes concentrées sur l'emploi des femmes handicapées. Bien sûr, ils nous ont interrogée sur la raison pour laquelle nous n'étudions que les femmes handicapées. À cet égard, nous avons justifié que les statistiques montraient que le taux d'emploi des femmes handicapées chinoises était généralement inférieur à celui de leurs homologues masculins. En même temps, la littérature antérieure a découvert que les femmes handicapées se trouvaient dans une position extrêmement vulnérable sur le marché du travail en raison de leur double statut de genre et de handicap. C'est de là qu'est née l'idée d'étudier la situation d'emploi des

femmes handicapées. Après cela, certains hommes souhaitaient partager leur expérience quand même. Confrontées à cela, nous avons choisi de les écouter, mais en même temps nous leur avons souligné que nous ne pourrions pas utiliser les entretiens avec eux pour cette fois-ci du fait de notre sujet de recherche, mais peut-être dans des études ultérieures.

CHAPITRE 4 – ÉDUCATION

Dans ce chapitre, nous traiterons de l'expérience scolaire de nos participantes. Nous commencerons par présenter leur expérience à l'école primaire en nous penchant sur le type d'école qu'elles fréquentaient, les facteurs influençant sur leur choix d'école et la vie dans un tel type d'école. Puis, nous explorerons leur expérience au secondaire en la comparant avec celle au primaire. Enfin, nous décrirons les expériences des participantes qui ont pu terminer leurs études universitaires. En faisant tout cela, nous saurons dans quelle mesure les filles handicapées ont des difficultés à recevoir l'éducation. De plus, compte tenu de l'importance de l'éducation pour l'emploi des femmes handicapées, nous expliquerons dans quelle mesure l'éducation qu'ont reçue nos participantes favorise leur emploi.

Pour mieux comprendre les expériences scolaires de nos participantes, nous avons donc créé le premier tableau. Dans l'ensemble, le système d'éducation chinois est similaire à celui de l'Ontario. Il comprend les études maternelles, les études primaires, les études secondaires et les études supérieures. Mais il y a aussi certaines différences entre les deux systèmes. Celles-ci se manifestent principalement au primaire et au secondaire.

Tableau 2 : différences au primaire et au secondaire entre les systèmes éducatifs ontarien et chinois

Période d'études	Situation en Ontario	Niveau	Âge	Situation en Chine
Études	primaire	1 ^{re} année	6	primaire
		2 ^e année	7	
		3 ^e année	8	
	moyen	4 ^e année	9	
		5 ^e année	10	

primaires		6 ^e année	11	
	intermédiaire	7 ^e année	12	1 ^{er} cycle du secondaire ⁷
		8 ^e année	13	
Études secondaires	secondaire	9 ^e année	14	
		10 ^e année	15	
		11 ^e année	16	
		12 ^e année	17	

Référence : <https://www.oasdi.ca/fr/education-primaire-et-secondaire-en-ontario/infographie/>

Sur la base de ce tableau-ci, nous avons établi le deuxième tableau pour présenter le niveau d'études de nos participantes.

Tableau 2 : niveau d'instruction des participantes

Nom	Niveau d'instruction et majeure	moment de devenir handicapée
Chen	6 années d'études	Acquis pour cause de maladie pendant l'enfance
Fei	11 années d'études	Congénital
Gao	Diplômée des études universitaires en design de l'environnement	Congénital
Jian	Diplômée des études collégiales en éducation préscolaire ⁹	Acquis pour cause de maladie (après l'entrée sur le marché du travail)
Lin	12 années d'études	Congénital
Linger	9 années d'études	Congénital

⁷ En chinois, il fait référence à 初中.

⁸ En chinois, il fait référence à 高中.

⁹ En chinois, il fait référence à 大学专科学历

Shi	12 années d'études	Acquis pour cause de maladie (après l'entrée sur le marché du travail)
Shen	Diplômée des études universitaires en génie civil	Acquis dans un accident de voiture (après l'entrée sur le marché du travail)
Ting	12 années d'études	Acquis à 11e année du secondaire
Xu	9 années d'études	Congénital
Xin	9 années d'études	Acquis dans un accident de voiture à 9 année du secondaire
Yunduo	Diplômée des études universitaires en administration des affaires publiques	Congénital
Zhong	Diplômée des études collégiales en ressources humaines	Acquis dans un accident de voiture après l'entrée sur le marché du travail

À travers le Tableau 2, nous constatons que toutes les participantes ont terminé les études au primaire. Plus précisément, trois parmi elles ont fait 9 années d'études. Elles sont Linger, Xu et Xin. Cinq ont fait 11 ou 12 années d'études. Elles sont Fei, Lin, Shi, Ting. Pour leur part, Gao, Jian, Shen, Yunduo, Zhong ont obtenu un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Toutefois, en ce qui concerne le moment d'acquisition du handicap, nous savons que seules 7 participantes ont vécu leur vie scolaire avec une condition handicapée. Il s'agit de Chen, Fei, Gao, Lin, Linger, Xu, Yunduo. Il faut noter que même si Ting et Xin sont également devenues handicapées à l'âge scolaire, elles n'ont pas continué à étudier après l'acquisition de leur handicap. Considérant que le but de cette partie de l'entretien est de

comprendre les difficultés des étudiantes handicapées dans leur parcours scolaire, nous décrirons principalement dans ce qui suit l'expérience de Chen, Fei, Gao, Lin, Linger, Xu, Yunduo.

4.1 École primaire spécialisée ou non spécialisée

Parmi ces sept participantes, seule Yunduo a terminé ses études dans une école spécialisée. De plus, puisque cette école offre une éducation du primaire au secondaire, elle la fréquentait jusqu'à ce qu'elle aille à l'université. Quant aux raisons pour lesquelles elle a choisi un tel type d'établissement scolaire. Elle nous dit « *mes parents m'ont envoyé dans l'école spécialisée* »¹⁰ (Yunduo). Même s'il s'agit d'un choix de la famille, elle nous dit qu'elle y était heureuse. D'une part, parce que l'école prend en compte les besoins d'apprentissage des élèves handicapés, tel que les professeurs utiliseront la langue des signes pour enseigner aux élèves malentendants. « *À mon impression, l'école dispose de tableaux blancs électroniques pour aider les professeurs à enseigner, et les enseignants préparent également des diapositives et utilisent la langue des signes* » (Yunduo)¹¹. D'autre part, parce que l'école organise souvent une variété d'activités pour enrichir la vie des élèves. « *Il y a des festivals d'art où les élèves dessinent de grands rouleaux, font des œuvres et assistent à des spectacles* » (Yunduo).¹²

Six autres participantes ont mené leur vie scolaire dans des écoles non spécialisées. Elles sont Chen, Fei, Gao, Xu, Lin, Linger. Différente de la famille de Yunduo, celle de Gao l'a

¹⁰ 父母送我去读的特殊教育学校

¹¹ 在我的印象中, 学校有电子白板可以帮助老师授课, 老师在上课时也会自行准备幻灯片和使用手语。

¹² (学校会有) 有艺术节。学生们需要画长卷, 做作品, 还有参加文艺汇演。

envoyée dans une école non spécialisée du fait de ne pas l'identifier comme personne handicapée malgré le diagnostic officiel de sa déficience. « *Parce que mes parents n'ont pas accepté ma condition physique au début, ils se demandaient pourquoi je ne pouvais pas aller à l'école ordinaire. Je suis donc allée à l'école ordinaire* » (Gao)¹³. Si pour Yunduo et Gao, leur inscription de l'école était influencée par leur famille, Lin et Linger nous ont expliqué que leur choix d'école était lié au fait que leur condition corporelle n'empêchait pas leurs activités quotidiennes. En fait, elles sont toutes deux atteintes de nanisme. Elles nous disent qu'elles ne sont que de petite taille, n'ayant ainsi aucun problème dans la vie scolaire. « *J'ai fait toutes les études dans des écoles non spécialisées, parce que je n'ai presque aucune difficulté à prendre soin de moi* » (Lin)¹⁴. De plus, Lin a dit que « *quand on était à l'école primaire, on était tous jeunes. Tout le monde avait en fait à peu près la même taille. Donc à ce moment-là, on ne réalisait pas que j'étais différente des autres* ». ¹⁵ Outre les facteurs personnels et familiaux, les récits de nos participantes décèlent que le contexte sociopolitique pourrait aussi jouer un rôle dans le choix d'école des participantes. Lin, Xu et Fei mentionnent toutes que leurs écoles sont proches de leur domicile.

*Pour les études primaires, je me suis inscrite à **une école proche de chez moi**. Elle est une école ordinaire (Lin).* ¹⁶

*Je faisais mes études primaires dans une école ordinaire... Parce que j'étais encore jeune à cette époque et peut-être que mes parents pensaient aussi que les études primaires n'étaient pas très importantes, ils ont choisi pour moi **une école proche de***

¹³ 因为我父母最开始是不接受我身体状况的，他们就觉得为什么我不能读普通小学呢。所以就上了普通学校。

¹⁴ 我一直上的都是普通学校。因为生活方面基本上是没有障碍的。

¹⁵ 而且小时候大家都还小嘛，所以当时大家其实身高都跟我差不多，也没发现自己与别人有什么不同。

¹⁶ 小学的话，就读的家附近的学校，就普通学校。

*chez moi (Xu).*¹⁷

*[Je suis allée à une école non spécialisée,] parce que cette école était près de chez moi et qu'il n'y avait pas d'écoles spécialisées dans notre village (Fei).*¹⁸

En fait, le principe d'inscription aux études dans la société chinoise est « École la plus proche¹⁹ [Traduction libre] » (Gouvernement de la Chine, 2006, Article 9). Autrement dit, des écoles doivent recruter tout d'abord des enfants dont la résidence permanente immatriculée est la plus proche de l'école.

4.1.1 Étudier dans une école primaire non spécialisée : inclusion ou marginalisation

Cependant, cela ne signifie pas que les élèves handicapés peuvent facilement entrer dans des écoles ordinaires : ils pourraient être confrontés à un rejet. Même s'il ne s'agit pas de l'expérience de toutes nos participantes, ce phénomène existe réellement. Gao nous a raconté son histoire. Après qu'elle a suivi une formation linguistique dans une institution professionnelle, conformément aux conditions d'inscription d'une école non spécialisée, pour prouver qu'elle pouvait y entrer, lorsqu'elle est allée postuler, cette école n'a pas voulu l'inscrire quand même. Finalement, elle a pu y entrer du fait de se faire pistonner par ses parents. À son avis, la raison pour laquelle l'école l'a rejetée était due aux préjugés de la société contre les personnes handicapées. Voici sa description de cette expérience :

Ainsi, lorsque vous terminez cette formation [faisant référence à la formation linguistique], vous pourrez essayer de vous inscrire à l'école non spécialisée. Mais, cela dépend de l'école. Veut-elle vous accepter ou non ? Ça va ... Généralement,

¹⁷ 然后小学是普通学校嘛。。。因为那个时候还小嘛，可能家长也觉得小学教育没有多重要，所以就选了个离家近一点点的学校。

¹⁸ 因为就想到离家近嘛，而且我们老家镇上也没有什么特殊学校。

¹⁹ En chinois, 就近入学. 《中华人民共和国义务教育法》第九条规定：“地方各级人民政府适当设置小学、初级中等学校，使儿童、少年就近入学。”

l'école n'acceptera pas les étudiants comme nous. J'ai pu y entrer, parce que mes parents ont tiré les ficelles pour moi. À cause des préjugés sociaux du handicap. Elle m'a répondu : « ça ne dépend pas de moi, il faut demander au gouvernement (Gao).²⁰

En plus des difficultés d'entrée dans les écoles ordinaires, les expériences de nos interlocutrices nous montrent que leur vie scolaire dans les écoles non spécialisées ne s'est pas bien passée. Ainsi, elles ont rencontré des problèmes tels que le manque d'installations et d'équipements accessibles, la négligence de leurs besoins éducatifs spéciaux par les enseignants, la discrimination des camarades de classe. Tout cela entravait plus ou moins leurs études.

Xu nous dit que son école primaire ne disposait pas d'installations sans obstacle correspondantes pour les personnes handicapées. « *Bien sûr non ! Parce que je suis allée dans une école ordinaire. Les écoles ordinaires n'en ont pas du tout. De plus, la mienne est une école relativement petite. Donc, sans parler des installations sans obstacle, les installations générales peuvent faire défaut* » (Xu)²¹. Ce manque d'installations a causé certaines difficultés à sa vie scolaire. Par exemple, afin d'éviter les toilettes bondées pendant la récréation, elle préférait ne pas aller aux toilettes autant que possible lorsqu'elle était à l'école ou demandait à l'enseignant d'aller aux toilettes pendant les heures de cours.

À l'école. Je ... C'est un peu gênant pour moi d'aller aux toilettes. Oui. Il y a

²⁰ 所以说，当你这个训练完成以后，你就可以尝试进普通学校了。就看他们学校愿不愿意接受你了，就OK了。…一般学校是不会接收，像我们这样的。我能够进去，纯粹是因为找了关系。因为社会成见，就说“我有什么用啊，要问政府”。

²¹ 那肯定没有的。因为我读的是普通的学校，普通的学校根本不会有这些的。而且我那个是比较小的学校，所以你别说无障碍设施了，就是其他正常的设施都未必有。

beaucoup de monde qui va aux toilettes pendant la récréation. Très bondé. Donc, j'essaie d'éviter au maximum d'aller aux toilettes à l'école. Je vais aux toilettes lorsque je rentre chez moi [...] Si je veux vraiment aller aux toilettes, je peux demander au professeur et y aller pendant les heures de cours. Dix minutes maximum. Je peux avoir recours au professeur en lui expliquant qu'il y a trop de monde pendant la récréation, donc, c'est gênant pour moi d'aller aux toilettes. Je peux lui demander si je peux aller aux toilettes pendant les heures de cours... La plupart des enseignants sont compréhensifs (Xu).²²

De surcroît, en tant qu'élève ayant une déficience motrice au deuxième degré, Xu indique que sa condition corporelle a gêné ses études. Ainsi, les professeurs négligeaient souvent les besoins éducatifs particuliers qu'elle pourrait avoir. Par exemple, en raison de sa condition physique, sa vitesse de réponse aux questions est lente, elle a besoin en fait d'un peu plus de temps pour l'examen, mais les enseignants n'en tiennent généralement pas compte, ce qui l'amène souvent à renoncer à répondre à beaucoup de questions. Voici notre conversation :

Lorsque je passe l'examen, j'ai besoin de plus de temps que les autres parce que j'étudie lentement. Mais je n'ai pas tâché de demander aux professeurs de me donner plus de temps. Et ils ne me l'ont plus demandé. Si c'est maintenant, je vais essayer de demander du temps. J'étais jeune à l'époque, et je ne savais pas gagner un peu plus de temps (Xu).²³

Fei a vécu des situations similaires à Xu. Elle nous raconte que son handicap l'empêchait d'écrire couramment. Mais son professeur de chinois à l'école primaire pensait

²² 在学校。。我就这个。上厕所有点不方便。对。课间上厕所人特别多。很挤。然后就只能回家上，不在学校去厕所。。。你说你实在不行，你就跟老师申请一下，上课时间去咯。也就。。。顶多也就十几分钟嘛。就跟老师申请一下，说课间人太多不方便，我可不可以上课的时候去一下厕所。。。大部分都可以理解的。

²³ 然后就是考试的时候用的时间可能会比别人多，因为学习比较慢嘛。但那个时候也不会向老师争取多一点时间。老师也没有主动询问我。但如果现在的话，我会。但我当时还小，也不知道争取多一点时间。

toujours qu'elle n'écrivait pas bien exprès, et a même déduit tous les points de composition à son test de chinois. Elle trouve trop dur ce genre de comportement de l'enseignant.

Par exemple, mes mains tremblent quand j'écris. Il pensait que c'était parce que je n'écrivais pas bien exprès. Il me retient trop tard tous les jours après le cours. En fait, j'écrivais déjà très attentivement. Mais, à ses yeux, je n'arrivais toujours pas à bien écrire. Alors que dois-je faire [?]...Avant, le test de chinois a 100 points au maximum, et 30 points pour la composition. Le professeur déduit tous les 30 points de mon test et ne me donne que 70 points. Alors, parfois, je pense que ça pourrait être ... pour moi ... Comment dire ? C'est trop dur. Il ne prend pas en considération [ma condition corporelle] ... (Fei).²⁴

Contrairement aux enseignants du primaire de Xu et Fei, qui n'ont pas tenu compte ou insuffisamment considéré que la condition corporelle de Xu et Fei entraverait leur vie scolaire, ceux du primaire de Gao semblaient avoir pris en compte sa déficience et lui ont apporté une aide correspondante, laquelle a favorisé ses études à l'école primaire.

Je suis une personne avec un handicap auditif. Mais je peux lire sur les lèvres. Puis, le prof m'a disposée au premier rang de la salle de classe, donc je n'ai presque pas de problème sur ce sujet [faisant référence à la question d'entretien « comment se passait-il à l'école, avec votre handicap ? »] (Gao).²⁵

En plus des difficultés ci-dessus, de nombreuses participantes mentionnent qu'à l'école primaire, les élèves handicapés étaient très susceptibles de subir des comportements malveillants, parce que les enfants à ce stade sont jeunes et qu'ils ne sont pas sages. Gao nous raconte son expérience :

Laissez-moi vous dire ... Il n'y a pas d'offenses dans les paroles d'enfants. Donc, quand un enfant vous voit, il parlera ... Parce qu'il ne sait pas respecter ... Étant

²⁴ 你比如说,我写字本来手会抖。他就认为是我故意不写好。每天都把我留到最后。本来我已经很用心地写字了。在他眼里,我还是写不好。所以这种怎么办嘛。...你像以前语文100分,我写作文三十分,他(老师)会给我全部扣完,就只给我七十分。所以说,有时候我觉得,可能是我。哪个说诶,太苛刻了。他就不管你的这种。。。

²⁵ 我是一个有听力障碍的(残疾人),然后我是读唇语的,然后呢,老师会把我安排在第一排,所以说这里的情况(指的是“你的身体状况是否给你学习生活造成了不便”这个问题)坐在第一排的时候,大部分都解决了。

enfant, il ne connaît que la joie et la tristesse, « je veux » et « je ne veux pas ». Alors quand il vous voit, sa première réaction est de dire : « Oh, tu n'entends pas, tu es sourde », quelque chose comme ça (Gao).²⁶

Ce qui est plus grave, c'est que dans l'expérience de Gao, nous avons également vu que parfois, certains élèves commettaient des violences envers leurs camarades de classe handicapés. *« Puis en troisième année, il y a eu un garçon qui m'a insultée derrière moi. Mais je ne l'ai pas entendu au début. Alors il m'a donné un coup de pied dans le dos » (Gao).*

27

4.2 École secondaire spécialisée ou non spécialisée

Malgré les difficultés, nous voyons que la plupart de nos participantes ont continué à faire leurs études dans des écoles non spécialisées. Elles sont Lin, Linger, Gao, Fei. Comme nous l'avons présenté précédemment, leur nanisme n'empêche pas les études de Lin et Linger. Elles ont donc choisi de faire leurs études secondaires dans un établissement non spécialisé.

Pour sa part, Gao a mené ses études secondaires dans un type d'école qui comprend souvent deux cycles, à savoir le primaire et le premier cycle du secondaire. Ce type d'école est appelé souvent école cohérente de neuf ans. C'est-à-dire, si l'on étudie dans une telle école, on peut s'inscrire directement au premier cycle de cette école après avoir terminé les études primaires, sans avoir à choisir une autre école. Gao a ainsi continué à étudier dans des

²⁶ 我这么跟你讲吧，就是，小孩子，他童言无忌，他看到你的时候，他就会说。。。因为他不懂得怎么去尊重，因为小孩子，他当时就懂得快乐悲伤，以及“我想要”和“我不想要”。所以说他看到你的第一个反应就是说，“呀，你听不见啊，你是聋子啊”，就这种的。

²⁷ 然后在三年级的时候，有一个男孩他在背后骂我，我没有听见，他就在背后把我踹了一脚。

écoles non spécialisées après avoir obtenu son diplôme de l'école primaire. « *Pour les études du premier cycle du secondaire, je les ai faites dans une école cohérente de 9 ans* » (Gao).²⁸

Pour Fei, son choix d'école secondaire était toujours lié au principe « École la plus proche », que nous avons évoqué précédemment. Elle mentionne que son école secondaire était proche de son domicile.

Dans le cas de Xu, nous découvrons que le fait qu'elle a fréquenté une école spécialisée au secondaire a été influencé aussi par ce principe. Plus précisément, notre participante ne voulait pas rester dans le comté où elle est née. Elle voulait voir le monde extérieur et pensait que poursuivre des études en ville était le seul moyen de sortir du comté où elle se trouvait. Cependant, en raison du principe « École la plus proche », il lui a été difficile d'entrer dans une école ordinaire de la ville. Par conséquent, elle a finalement choisi une école spécialisée au centre-ville qui avait encore des places pour les enfants provenant d'autres endroits.

Je voulais moi-même à aller à l'école spécialisée... Parce que l'école est en ville. J'avais l'impression que je dois sortir de mon village d'origine pour voir le monde extérieur. Puis, il y a des boulots que je n'ai pas pu obtenir, donc je pense que je dois poursuivre les études. Je ne peux pas voir l'avenir si je reste dans le village... Si je voulais m'inscrire dans une école secondaire ordinaire, je ne peux choisir qu'une école secondaire locale [c'est-à-dire, une école de mon village]... Comme ça, il n'y aurait peut-être aucune chance. Il n'y aurait aucune chance de sortir de l'endroit d'origine (Xu).²⁹

²⁸ 初中，我上的初中呢，是那个小学直升的那种初中

²⁹ 是我自己要求要去的。对。因为那个学校在市里嘛，我感觉我要走出自己原来的村子来看看外面的世界嘛，然后有一些工作没机会，我就觉得我要去学习一下，可以争取一下机会嘛，不然感觉一直在这个村子里没什么希望。。。就好像我读普通中专的话，我只能选择我本地的中专（注：指老家本地的）。对。可能就没什么机会。就感觉没什么机会能够走出原来的这个地方嘛。

De plus, Xu nous indique que si elle n'avait pas choisi d'aller dans l'école spécialisée pour les enfants handicapés, ses parents l'auraient laissée rester à la maison et attendre le mariage. Voici notre conversation :

Chercheuse : Si vous n'aviez pas demandé à poursuivre des études dans l'école spécialisée, comment vos parents penseraient-ils votre avenir ?

Xu : Euh... Ils pourraient trouver une marieuse, trouver quelqu'un pour me marier... Si vous êtes handicapée, ils vont vous marier directement, parce qu'ils pensent que vous ne pouvez rien faire.³⁰

Même si elle a fréquenté une école secondaire spécialisée, Xu a dit qu'« *il est préférable pour les élèves handicapés de choisir des écoles non spécialisées, car on doit développer l'endurance physique et psychologique³¹* ». Selon elle, « *dans une école spécialisée, on ne recevrait pas de regard étrange, mais c'est comme être protégé dans une serre. Par contre, dans une école ordinaire, c'est la vraie société* » (Xu).³²

4.2.1 Étudier dans une école secondaire non spécialisée : inclusion ou marginalisation

À propos de la vie scolaire dans des écoles secondaires non spécialisées, certaines participantes nous disent qu'elles ont vécu moins de discrimination ou de comportements hostiles de la part des autres à l'école secondaire qu'à l'école primaire. C'est le cas de Fei. Elle

³⁰ 研究员：那如果自己没要求去的话，父母会怎么考虑你的将来呢？Xu：呃。。。就找个媒人，找个人把我嫁了就算了。。。如果是残疾，就直接嫁人。因为他们就觉得反正你什么也干不了。

³¹ 我觉得残障学生如果可以，尽量选择普通学校比较好，要锻炼身心承受的能力。

³² 在特殊学校是可以不用受到异样的目光，但在那像被保护在温室里，在普通学校里我觉得那才是真正的社会。

dit « *Mais au secondaire, les camarades de classe n'ont pas généralement de comportements de discrimination [...] Peut-être parce que notre école est une école clé, les étudiants ont de la qualité* » (Fei).³³

Pourtant, nous trouvons qu'il existe aussi des participantes qui n'ont pas été victimes de discrimination au primaire, mais bien au secondaire. C'est le cas de Lin et Linger. À partir de leur description, nous constatons que leur situation était principalement liée au type de handicap qu'elles ont (nanisme). Comme ce que Lin dit, « *quand on était à l'école primaire, on était tous jeunes. Tout le monde avait en fait à peu près la même taille. Donc à ce moment-là, on ne réalisait pas que j'étais différente des autres* » (Lin)³⁴. Mais au secondaire, lorsque tout le monde a grandi, sauf elle, les situations malveillantes ont eu lieu. Elle a commencé à être jugée par son entourage sur sa taille.

Dans notre classe, il n'y a pas de [discrimination]. Mais, les camarades de la classe voisine pourraient dire quelque chose sur ma taille. Par exemple, « Ah, vous devez... ». Donc à ce moment-là, je me sentais inférieure. Surtout à cette époque, on aimait aller dans le couloir pendant la récréation, n'est-ce pas ? [Chaque fois que je passais dans le couloir], je me sentais très gênée, parce que beaucoup de gens me regardaient (Lin).³⁵

Quand on est enfant, il est normal que l'on soit petit. De plus, puisque je me suis assise au premier rang de la salle de classe, mes notes étaient bonnes. Alors, ils [faisant référence aux parents de Lin] disaient « Oh, ce n'est pas grave d'être petit. Les notes sont quand même bonnes, n'est-ce pas » ? Mais plus tard, quand j'étais au secondaire, je n'ai toujours pas grandi. À ce moment-là, peu importe les notes, les

³³ 但到了初中哈，那些同学一般，都没有歧视。。。因为哈，可能我们重点中学的素质要高一点。

³⁴ 而且小时候大家都还小嘛，所以当时大家其实身高都跟我差不多，也没发现自己与别人有什么不同。

³⁵ 我们班的话，没有，但是隔壁，隔壁教室的可能就会“哦！”就会说嘛，就会说一些“啊，要怎么怎么样的这样子”然后就会自卑，特别是那时候下课不是很喜欢去走廊了嘛。就特别尴尬尴尬，好多人都会看着你这种。

gens [faisant référence aux voisins, aux amis] se concentraient uniquement sur ma taille (Lin).³⁶

En fait, les problèmes tels que le manque d'installations et d'équipements accessibles, l'incompréhension de l'entourage demeurent au secondaire. De surcroît, nous observons que sous l'impact de l'adolescence, ainsi que de la pression des examens d'entrée au second cycle du secondaire (en chinois, Zhongkao) et à l'université (en chinois, Gaokao), ces problèmes exercent une influence plus importante au secondaire qu'au primaire. Ils peuvent nuire au parcours scolaire des participantes, même à leur carrière professionnelle.

Par exemple, l'expérience de Lin nous démontre comment la reconnaissance par les autres de sa condition physique l'a empêchée de poursuivre ses études. D'après sa performance scolaire, elle aurait pu aller dans une école générale pour faire ses études du second cycle du secondaire, mais finalement, elle s'est inscrite dans une école d'enseignement professionnel afin d'éviter les regards étranges des camarades de classe et de pouvoir commencer le plus tôt possible à travailler. De plus, puisque le regard des autres a fait sentir souvent à Lin qu'elle était une étrangère dans l'école, qu'elle n'était pas à sa place, quand elle a rencontré plus tard des gens avec une condition physique similaire à la sienne, un sentiment d'appartenance est né à son intérieur. Et au final, elle a choisi de travailler au Japon avec des amis tout en ne considérant pas le degré d'adéquation entre le poste de recrutement et le domaine qu'elle a étudié. Mais maintenant, elle regrette ce choix.

Oui. Parce qu'à ce moment-là, je me sentais ... un peu inférieure. Donc, je voulais travailler le plus tôt possible. Donc, je suis allée à une école d'enseignement

³⁶ 小时候就是可能本来就是个子比较小, 然后就说因为我坐前排的嘛, 然后成绩也好一点, 然后他们就会拿成绩说, “哎呀, 个子小小的也没什么呀, 成绩那么好什么什么的”, 后来到了初中真正没有长(身高)的时候呢, 就这个话题已经覆盖了成绩啊什么的。

professionnel... En fait, d'après mes résultats scolaires, j'aurais pu aller à une école générale. Maintenant, je regrette vraiment ce choix, je regrette vraiment ce choix (Lin).³⁷

Oh, à cette époque-là, je voulais vraiment améliorer mes qualifications académiques. Mais plus tard, j'ai rencontré des amis avec la même condition physique que moi. Avec eux, j'avais un sentiment d'appartenance. Puis, j'ai choisi de ne pas continuer les études. Parce qu'ils sont nés en 1989 ou 1990, il y a un écart entre nous sur le plan d'âge. Seule moi étais encore à l'école. Parmi eux, il n'y a pas beaucoup de personnes du même âge que moi. De plus, parce que j'avais le comportement ludique. Mais plutôt que de parler du comportement ludique, je me sentais en insécurité en fait. Et j'étais heureuse que je pusse sortir de l'école pour travailler. Donc, je n'ai jamais pensé au salaire ou à d'autres choses comme ça, puis il me semblait que c'était déjà bien de trouver un travail (Lin).³⁸

De même, la vie au secondaire de Gao ne s'est pas bien passée. En tant qu'élève ayant une déficience auditive, elle nous dit qu'à l'école primaire, elle pouvait encore faire face aux cours et aux examens, mais au secondaire, avec l'augmentation de nombre de cours, la difficulté des cours et l'accélération du rythme des cours, elle avait peu à peu du mal à suivre. De surcroît, du fait de la sentimentalité de l'adolescence, ses notes sont devenues mauvaises. Mais heureusement, ses parents accordaient beaucoup d'attention à ses études et aussi avaient des plans pour ses études universitaires. Par conséquent, elle a pu finalement entrer dans une école des Beaux-arts pour son second cycle du secondaire.

³⁷ 对。因为我那时候觉得。。。就比较自卑嘛，然后就想着赶紧出来工作这样子，然后就去了职高。。。但实际上成绩也可以上普高的。然后是特别后悔，现在特别后悔。

³⁸ 哦~我当时本来真的想要提升学历的，但是呢。。。后来认识了跟我一起的。。。就是像我一样的小伙伴，就觉得找到组织了。。。以后就没有继续上学。因为他们是89年或者90年的，跟我还是有一点差距嘛，就我一个人还在校上学，然后就是没有几个同龄的，然后就自己的话也贪玩嘛，说贪玩，其实就是没有安全感吧，就觉得又能出来工作了，以前根本就没有想过薪资待遇之类的，然后觉得能找到一份工作已经不错了。

Quand j'étais au secondaire, j'ai découvert que j'avais des difficultés à suivre les cours, car c'est différent du primaire où le rythme de classe au primaire est lent et les cours ne comprennent que celui de chinois, de mathématiques, d'anglais, d'éducation physique, de musique et de peinture, il y avait plus de cours au secondaire, tels que les cours de politique, de géographie, de biologie, de physique, de chimie, bla bla bla [...]Ma performance scolaire au premier cycle du secondaire n'était pas bonne, et les notes étaient inférieures à la moyenne. La Chine met en place un enseignement obligatoire de neuf ans. C'est-à-dire, on doit passer l'examen d'entrée au second cycle du secondaire. Je ne pensais pas au futur à ce moment-là alors que mes parents l'ont fait. Ils trouvaient que les enfants qui n'étudiaient pas bien à cette époque pouvaient entrer à l'université en devenant étudiants en art³⁹ ».⁴⁰

Bien que l'entrée dans un tel établissement secondaire n'était pas le choix de Gao, elle nous dit que de la bonne ambiance scolaire, de bonnes relations enseignant-élève, de bonnes relations entre camarades de classe dans cette école ont amélioré son acceptation de sa déficience, développé sa personnalité, favorisant ainsi sa vie scolaire et son intégration sociale.

Parce qu'il s'agit d'une école en Beaux-arts, elle demande de ne pas supprimer la personnalité des élèves. Parce qu'en création artistique, si la personnalité est supprimée, on ne peut pas créer. Par conséquent, nos enseignants demandent la singularité des élèves. Ils ne se soucient pas beaucoup de [vos habillements]... Donc, ce genre d'ambiance des études m'a créé un bon environnement de croissance. Parce que l'environnement de l'école où je faisais mes études du premier cycle du secondaire m'étoufferait trop. Cela a été causé par les préjugés sociaux. Mais après être allée dans cette école, parce que chaque camarade de classe... Vous voyez...

³⁹ Les candidats en art font partie de la population étudiante. Selon les majeures qu'ils étudient, ils peuvent être catégorisés en candidats tels que ceux aux beaux-arts, à la danse. Pour entrer dans un collège ou une université, en plus de l'examen d'entrée à l'université, ils doivent passer un test supplémentaire pour tester leur niveau professionnel d'arts. En bref, pour les étudiants en art, les résultats scolaires sont composés des notes culturelles et professionnelles, et les exigences pour les cours culturels sont faibles. (<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1643827253321899307&wfr=spider&for=pc>)

⁴⁰ 然后到了中学的时候,我觉得我的学习很吃力,就像小学的时候讲课是慢节奏的,但是你上了初中的时候,不是多了政治、地理、生物、物理、化学,巴拉巴拉。。。小学就语文、数学、英语、体育、音乐还有画画课,没有那么多[。。。]因为我在初中的时候学习成绩就跟不上了,因为(成绩)是中游偏下了嘛,每个人。。。因为中国是九年义务教育,但是到了高中就要靠考了。然后呢,因为我当时初中我没有想过我的未来,然后我父母就在帮我规划未来,我父母就说学习不好的孩子在那个年代,大部分就是走艺考。

Parce que dans cette école, vous pouvez voir que tout le monde est différent, chacun a ses propres caractéristiques, tandis qu'au premier cycle du secondaire, tous sont uniformes (Gao).⁴¹

Puis les enseignants du secondaire, parce que la relation entre enseignants et élèves est mutuelle, quand les élèves sont ouverts, les enseignants seront aussi plus tolérants. Il y a une jolie prof. Cette enseignante m'a aidée. Plutôt que de dire « Oh, ne fais pas ça », elle disait comment tu pourrais mieux le faire. Donc elle m'a nommée assistante de professeur de mathématiques, assistante de professeur d'anglais, assistante de professeur d'éducation physique. Aussi, j'ai participé à l'association des étudiants. Après tout, l'école est aussi une petite société, je me sentais y être affirmée. Puis, l'ouverture de mes camarades de classe leur a aussi fait me respecter. Parce que c'est très ouvert ... Parce que les camarades de classe savent que chacun est différent. Chacun devrait faire un... parce que notre école préconisait que chaque camarade de classe doive avoir beaucoup de caractère. De cette façon, vous êtes le plus fort, car si vous êtes trop médiocre, nous vous mépriserons. Donc, à cette époque-là, j'étais assez personnalisée. Et à cette époque-là, j'étais un personnage en vogue à l'école, tout le monde me connaissait, parce que j'étais très flamboyante, haha, j'étais très flamboyante à cette époque-là. Quand j'étais en cours d'éducation physique, je disais aux camarades de classe « faites ce que vous voulez », j'étais très flamboyante. Puis, j'étais aussi bonne en sport. Je peux obtenir une vedette du sport à la réunion sportive. La rumeur disait que des choses comme j'avais remporté le prix facilement. Brièvement, j'étais très flamboyante. Puis, à ce moment-là, j'ai senti que ça (en référence à la condition physique) ne faisait rien pour mes études et ma vie, et mon caractère s'est transformé à ce moment-là ... Alors je pensais que j'étais géniale ! Voilà. Donc, le second cycle du secondaire ... La période la plus heureuse de ma vie est celle au second cycle du secondaire (Gao).⁴²

⁴¹ 因为我们是特殊艺术高中，他就要求学生不能压抑个性，因为压抑了个性，在美术创作方面，是创作不出来的。所以我们老师就要独特性，不会管那么多... 所以说，那样的学习氛围，给了我一个良好的成长环境。因为我本来在初中以前的环境非常的压抑，是社会带来的成见导致的。但是上了那个高中之后，因为每一个同学，，你看到，因为在我的高中中看到每一个人都不一样，每一个都是他自己，不像我们在初中的时候，一个班的同学千篇一律整整齐齐，都是那样的。。

⁴² 然后高中的老师，因为师生的关系是相互的，就是学生开放了，老师也会比较包容。有个比较漂亮的一个老师。这个老师她有帮助我，就是她不会说“哎呀，你不要去干那些”，但是她会说你干的事情可以怎么样去更好的干这个事情，就这一个。然后所以说那个老师让我做了数学课代表、英语课代表、体育课代表，而且还进了学生会。然后我就觉得我受到了。。毕竟学校也是一个小的社会，我在这个社会里面受到了肯定，然后同学的开放性也（让他们）很尊重我，因为很开放，因为同学知道每一个都是不同样的，每一个要做一个，因为我们学校很提倡每一个同学会做一个很有个性的同学，是最牛逼的，因为你太平庸了，我们会看不起你的，所以说那个时候我还是蛮有个性的，而且我当年在学校，当时是风云人物，就是没有人不知道我，因为我很张扬，哈哈，我那个时候特别张扬。我当时那个体育课的时候，就说你们该干嘛干嘛，很张扬，然后我体育也很好。然后我在运动会上能拿个体育之星。那上面传言说我，巴拉巴拉就轻轻松松拿奖了。然后就很张扬嘛。然后那个时候就觉得那一个（指身体情况）并没有什么，我的性格就在那个时候得到了转变。然后我就觉得我很棒！然后就这样。所以说在高中是我人生路程中最快乐的时代就是在高中。

Fei a rencontré les difficultés d'apprentissage similaires à celles de Gao. Ayant un handicap de la parole, elle avait du mal à apprendre l'anglais. Elle dit « c'est très difficile d'apprendre l'anglais, de lire les mots anglais, car je ne peux pas parler couramment ». ⁴³ Toutefois, aux yeux des parents de Fei, l'éducation ne sert à rien, surtout pour les filles handicapées. Longtemps influencée par l'idée selon laquelle l'éducation est inutile pour les filles handicapées et d'être confrontée à des difficultés d'apprentissage, Fei a ainsi choisi d'abandonner les études en onzième année.

Mon père n'est pas très instruit. Donc, différent des parents, qui encouragent leurs enfants à étudier, il m'a dit « c'est inutile pour toi d'étudier. Vous ne pouvez pas trouver d'emploi même si vous terminez les études. » Dès lors, j'ai commencé à rêvasser. J'ai commencé à réfléchir à ce que je ferais dans le futur. Même parfois, je rêvassais. J'ai commencé à penser à d'autres choses que les études [...] Alors, quand j'étais en onzième année, je ne voulais pas continuer les études moi-même (Fei). ⁴⁴

Bien que Linger n'ait eu aucune difficulté d'apprentissage, affectée par la culture chinoise où on préfère les garçons aux filles, ses parents l'ont obligée à travailler au lieu de continuer les études, même si elle-même aurait voulu les poursuivre.

Lin a aussi un frère aîné. Même si elle n'a pas rencontré le problème que ses parents ont donné tout d'abord les ressources éducatives à leurs fils, elle a indiqué qu'ils accordaient plus d'attention au développement des intérêts de son frère aîné qu'à son développement. Voici

⁴³ 你像我们说话都不流利。学英语，学文科是最难的。有时候读单词根本就跟不上。

⁴⁴ 就家中父亲，他也没什么文化，他就不像别人的父母，鼓励自己的孩子读书，他就是给我说的，你这个读出来也没有什么用。意思就是说，你读出来也找不到工作嘛。（我）就开始慢慢慢慢地天天东想西想。那个时候就开始考虑自己之后要做什么。甚至有时候就胡思乱想。该考虑的不考虑了[。。。]好，后来我又读到高二。自己就不想读了。

ses explications :

Parce que j'ai un frère aîné. À cette époque-là, on avait l'idée que les filles n'avaient pas besoin d'étudier ... Vous n'avez pas besoin d'être forte en études. À la va-comme-je-te-pousse. Ou vous n'avez pas besoin de grandir trop ou quelque chose comme ça, mais on ne m'attendait pas à ce que je ne grandisse pas vraiment. Ils (en référence aux parents) se concentraient sur mon frère aîné. Ils ont dit « Ah ! Les garçons doivent jouer plus au basket et étudier plus », puis leur attention était toujours sur mon frère. Donc, beaucoup ... Mais ma famille ... C'est vraiment comme avant. C'est-à-dire, tu fais les devoirs, tu les finis, ça va ... On n'a que besoin d'un résultat ... « Oh ! Dépêchez-vous de sauter à la corde ... Dépêchez-vous de faire du sport », comme ça. Ils ne m'ont pas accompagnée. Ils ne m'ont pas accompagnée pour étudier ou quelque chose comme ça. Franchement, je pense que c'est un peu sentimental de dire ça, haha. Mais, comme le montrent les vidéos sur TikTok, si l'on veut développer les intérêts des enfants, il faut les accompagner. À cette époque-là, ma mère m'a dit qu'elle voulait que je puisse jouer du piano quand je grandissais ... À ce moment-là, elle a déjà su que je ne deviendrais pas trop grande. Pour jouer du piano, il suffit de s'asseoir là ... La taille n'a pas d'importance, comme ça. Puis elle m'a acheté un orgue électronique. Cependant, il n'y a personne qui ne m'a pas appris à en jouer. Donc, comment pourrais-je savoir en jouer ? Ils ne m'ont pas inscrite aussi dans une classe spécialisée. De plus, il n'y avait pas de telles classes dans les zones rurales à ce moment-là, n'est-ce pas ? Alors ils m'ont jeté un orgue électronique, c'est tout. Je ne savais même pas comment en jouer. Donc, ça ne m'intéressait pas particulièrement (Lin).⁴⁵

4.3 Expérience à l'université : inclusion ou marginalisation

Du fait de différents facteurs tels que le regard étrange de l'entourage, le manque de soutien des parents, la plupart de nos interviewées ont arrêté leurs études après le secondaire.

⁴⁵ 因为我还有一个哥哥噢，就是当时的话就觉得女生不用学。。。就学习不用特别好，就随便学学就好了，或者说也不用长太高什么的，但没有想到我真的没长高。他（指父母）就是点都放在我哥哥那里，他就说“啊，男孩子要多去打球，多学点知识”，然后就一直关注点在我哥哥那里，所以很多。。。但是我家的话。。。它只是跟。。。确实跟以前的一样，就是你做作业你做完。。。就要一个结果就行了。。。“哦。你赶紧去跳绳。。。你赶紧去运动”，就这样子。就没有陪我一起嘛，就是学习那样子没有陪我一起学呀或者说怎样。确实我觉得这样说挺矫情的，哈哈。因为现在不是有抖音这些经常发这种段子嘛，就是确实孩子。。。如果要培养他的兴趣，一定要陪在他身边嘛。就以前，我妈说希望我长大了弹钢琴嘛，然后当时的话就说。。。就知道我不会长得太高的时候，就是说钢琴，就坐着在那里。。。也不需要身高什么的，就这样子。然后就丢了一个电子琴给我，也不教我，我哪里会呀。。。又不给我报班，那时候哪有报班啊，在农村对吧？然后丢给我。。。我都不会。。。玩是玩的，但是不会啊，就没有特别感兴趣。

Seules Gao et Yunduo sont allées à l'université.

Grâce à la personnalité positive et optimiste qu'elle a cultivée au secondaire, Gao n'a pas été découragée par les commentaires d'un enseignant du secondaire, selon lesquels elle ne pouvait pas être admise dans les huit grandes académies d'art de Chine. Au contraire, elle voulait faire ses preuves. Et finalement, elle est entrée dans une université chinoise faisant partie du projet 985⁴⁶ et du projet 211⁴⁷. Elle raconte :

Oui. Donc, lorsque j'ai postulé pour l'université, je me suis inscrite quand même aux huit grandes académies d'art. Bien que je n'aie pas réussi l'examen, j'ai obtenu de nombreux certificats des autres écoles. Si le professeur n'avait pas dit des choses comme cela, je n'aurais peut-être pas eu autant envie de faire mes preuves et je n'aurais donc pas autant de certificats. Pour moi, mes notes sont une contre-attaque favorable pour lui (Gao).⁴⁸

En même temps, cette personnalité a rendu la vie universitaire de Gao relativement facile. Par exemple, face à des situations où elle ne comprenait pas la classe, elle prenait l'initiative de demander à l'enseignant, et heureusement son enseignant était souvent disposé à y répondre.

Parfois, je dois faire face au fait que je ne peux pas comprendre la classe tandis que je dois passer l'examen. Face à ça, je demande souvent à l'enseignant s'il a le temps de répondre aux questions pour moi. Généralement, les enseignants sont très patients, peut-être parce que la qualité des enseignants universitaires est élevée (Gao).⁴⁹

⁴⁶ Le projet 985 fait référence à une décision majeure prise par le Parti communiste chinois et le Conseil d'État de la République populaire de Chine au tournant du siècle pour construire des universités de classe mondiale. (Pour avoir plus de détails, voir <https://www.chinaeducer.com/en/cedu/ceduproject211.php>)

⁴⁷ Le projet 211 fait référence à un projet de construction d'environ 100 établissements d'enseignement supérieur et d'un certain nombre de disciplines clés. (Pour avoir plus de détails, voir <https://www.chinaeducer.com/en/cedu/ceduproject211.php>)

⁴⁸ 对。所以报考学校中我还是填了八大美院。虽然没考上，但是我也拿了很多其他（学校的）合格证。如果他（指老师）没这样说，我可能不会这么渴望想要证明自己，我也许也就拿不到那么多的合格证。对我来说，我的成绩，对他来说就是一个有利的反击。

⁴⁹ 有时候我没办法理解课，听不懂课的时候，完了，又要考核的时候，我都会去找老师，给老师说，“老师您现在

Quant à sa vie universitaire, Yunduo a également exprimé sa satisfaction. Elle dit

*« Mon impression de l'université est qu'il y a beaucoup d'activités, et le temps libre est tout arrangé par moi-même. Puisque je n'ai pas étudié l'oral, lorsque je suis le cours d'anglais, je ne sais pas parfois de quoi parle le professeur. Malgré cela, certains élèves me prêtent le livre pour copier des notes ».*⁵⁰

4.4 Mesure dans laquelle l'éducation reçue par les femmes handicapées favorise leur emploi

Concernant la mesure dans laquelle leur éducation leur a préparé au marché du travail, nos participantes en discutent autour des aspects suivants.

Chen, Linger, Xu et Lin parlent de l'importance de l'éducation pour l'emploi. Elles pensent qu'un faible niveau d'instruction affecte leur emploi.

Linger nous dit que du fait de sa petite taille et de son diplôme des études secondaires, lorsqu'elle est sortie pour la première fois à la recherche d'un poste, elle était toujours rejetée par les entreprises. Elle ne pouvait pas trouver un travail dans des usines. À ce moment-là, elle a été particulièrement ébranlée et était assez confuse.⁵¹

Pour sa part, Lin a exprimé son regret quant à sa décision de choisir de travailler après le secondaire au lieu de poursuivre ses études, car son expérience sur le marché du travail lui fait réaliser que *« l'éducation est requise partout »*⁵² (Lin). Cependant, quand elle était au

有时间吗，我可以跟您谈一下吗”。。。。基本上的老师都挺有耐心的[回复问题]，可能大学老师素质比较高吧。

⁵⁰ 大学给我的感受是，活动很丰富，课余时间全靠自己安排。。。我上英语课，没学过口语，有时候不知道老师讲啥，会有同学会把书借给我抄笔记

⁵¹ 因为个子小，然后又只有初中学历，其实刚出来找工作的时候，特别受打击的，因为那时候进厂也进不了，他看你个子小嘛，反正就是说基本上都是拒绝，那时候其实挺迷茫的

⁵² 因为现在哪里都要学历。

secondaire, elle n'avait jamais pensé à ce qu'elle pouvait faire ou au type de compétences dont la société avait besoin, elle ne voulait que travailler, elle a donc passé sa vie de secondaire sans rien faire. ⁵³

De même, Xu pense que son faible niveau d'éducation l'empêche d'entrer sur un marché du travail qui considère le diplôme comme un tremplin pour l'emploi. ⁵⁴

Mais malheureusement, comme nous l'avons indiqué précédemment, toutes ces participantes ont été obligées d'arrêter leurs études pour diverses raisons.

Pour leur part, Gao et Yunduo ont pu faire des études universitaires. Selon Yunduo, son expérience universitaire a favorisé son emploi du fait qu'« *il existe des cours de carrière à l'université et des clubs sur l'emploi. Ils vous apprendront à rédiger le CV et à réfléchir à la carrière qui vous convient* »⁵⁵. Pourtant, du point de vue de Gao, l'éducation qu'elle a reçue à l'université n'a pas favorisé son emploi parce qu'il existe un problème d'inadéquation entre le niveau théorique et le niveau pratique de sa majeure étudiée. Plus précisément, selon elle,

*« ce que les professeurs vous ont enseigné pendant les quatre années à l'université est une base, une théorie. Quand vous sortez pour travailler, vous trouverez que cette base est trop faible et qu'elle ne peut pas répondre à vos besoins pour faire le travail. De plus, l'enseignement scolaire est un peu en retard. Le temps se passe et la société change constamment, mais le programme scolaire est fixe. Donc, quand vous sortez de l'université pour entrer sur le marché du travail, vous vous sentirez un peu décalée. C'est pour ça que je dis qu'il y a un fort sentiment de séparation (Gao). »*⁵⁶

⁵³ 然后之前的话, 如果一心想我要出来工作的话, 根本就没有想过自己会什么, 或者说社会需要什么样的技能, 就不会想到这一方面。然后就混了两年。

⁵⁴ 啊? 学历还是一个。。人家说的一个敲门砖吧。对。我觉得我的学历就特别低。

⁵⁵ 大学里有职业生涯课, 还有关于就业的社团, 会教怎么写简历, 想想自己适合什么职业。

⁵⁶ 老师在大学 4 年交给你的东西是一个基础, 是一个理论, 但当你出来工作的时候你就发现, 这个基础太过于薄弱, 反而撑不起你需要的那个东西。而且学校教的有点落后。因为时代是在发展的, 社会是在不断变化的, 但是学校的

Finalement, Zhong a pu améliorer ses qualifications académiques après être entrée sur le marché du travail. Elle a aussi exprimé son point de vue sur l'importance de l'éducation.

Selon elle, l'éducation lui permettait de résister aux stéréotypes sociaux contre les personnes handicapées et d'avoir de meilleures conditions de travail. Elle nous dit sur son travail actuel que « *la compagnie [l'a] recrutée au début juste pour éviter de payer le fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées, donc elle [lui] a arrangé des emplois relativement simples et basiques* » (Zhong)⁵⁷. Plus précisément, ses tâches de travail au début consistaient uniquement à « *saisir [dans l'ordinateur] les documents des sous-salles de l'usine* »⁵⁸(Zhong). Mais après qu'elle a obtenu le diplôme des études collégiales, les employeurs se sont rendu compte de ses capacités et ont commencé à lui offrir plus d'opportunités de travail.

Après avoir obtenu ce diplôme [le diplôme collégial en ressources humaines].... l'entreprise m'a également vu travailler activement, sérieusement et de manière responsable... Elle m'a transférée ainsi au service du personnel. Et j'ai commencé à prendre en charge certains travaux de personnel primaires (Zhong).⁵⁹

课程是固定的，反而出来的时候，就有点脱节，所以说，为什么会说割裂感很强，就是这样的。

⁵⁷ 公司最初招我也只是为了逃避残疾人就业保障金的缴纳，所以安排的都是比较简单基础的工作给我

⁵⁸ 录入工厂的分房的单据[进电脑]

⁵⁹ 但是后来拿了这个文凭（指人力资源大专文凭）之后，然后公司也见我主动工作、认真负责，就把我调岗到人事科了，开始负责一些初级人事的工作干了

CHAPITRE 5 – EMPLOI

Dans cette section, nous explorerons tout d'abord les expériences de recherche d'emploi de nos participantes. Plus précisément, nous nous concentrerons sur la façon dont nos participantes cherchent l'emploi (l'entourage ; le salon de l'emploi organisé par l'école ; le site Web/le tableau d'affichage ; le salon de l'emploi organisé par la Fédération des personnes handicapées.), ainsi que leur expérience de recherche d'emploi par différents canaux et leurs réactions aux dilemmes qu'elles rencontrent lors de recherche d'emploi. Puis, nous expliquerons les expériences de travail de nos participantes en nous focalisant sur les facteurs qui provoquent leur instabilité d'emploi. Ces facteurs sont les conditions de travail, les possibilités de promotion professionnelle, l'accessibilité à un environnement de travail sans obstacle, les relations interpersonnelles dans le milieu de travail). En même temps, considérant que certaines participantes sont toujours sans emploi après l'acquisition de leur handicap, nous étudierons pourquoi elles n'ont pas pu trouver un emploi. Finalement, nous montrerons l'importance de l'emploi pour nos participantes et leurs points de vue sur la situation d'emploi des femmes handicapées et de leurs homologues masculins.

5.1 Expérience de recherche d'emploi par différents canaux

Toutes nos participantes sont allées chercher un poste. Elles l'ont fait principalement via les canaux suivants : l'entourage ; le salon de l'emploi organisé par l'école ; le site Web/le tableau d'affichage ; le salon de l'emploi organisé par la Fédération des personnes handicapées. Elles nous indiquent que par rapport aux recrutements pour des emplois qu'elles voient en ligne ou sur des tableaux d'affichage, il est plus facile pour elles de passer des

entretiens d'embauche pour des emplois recommandés par des connaissances et pour ceux des salons de l'emploi organisés par des écoles.

Par exemple, Linger a obtenu quatre opportunités d'emploi grâce à son entourage, à savoir le travail de fabrication de jouets, le travail dans un petit atelier (on ne sait pas précisément les tâches de travail), le travail dans une usine électronique et le travail de service à la clientèle. Chen, Ting, Xu et Xin ont des expériences de recherche d'emploi similaires. En fait, grâce à l'introduction par des connaissances et grâce à la nature de l'école (ici, principalement les écoles pour des élèves handicapés), les recruteurs ont généralement une compréhension de la condition corporelle des candidats, de sorte que leur condition physique n'est pas la principale préoccupation des recruteurs, mais plutôt leurs compétences. Tant qu'elles démontrent qu'elles ont la capacité de faire le travail pour lequel elles postulent, elles peuvent être acceptées. Par exemple, quant au travail de postproduction cinématographique qu'elle a obtenu grâce au salon de l'emploi de l'école, Xu décrit « *Je me souviens que l'entretien d'embauche se passe comme ... Puisqu'il s'agit d'un poste de postproduction cinématographique, le recruteur vérifiait principalement si j'ai des connaissances en informatique* ». ⁶⁰

Mais pour des postes trouvés via le site Web ou les tableaux d'affichage, le processus de recrutement se passe différemment. Les propos de nos interlocutrices nous attestent que leur condition corporelle y constitue souvent la raison principale pour laquelle elles sont rejetées par les entreprises. À ce propos, Jian dit « *oui, tant que vous mentionnez cet aspect [faisant référence au mouvement limité des mains], elle [c'est-à-dire l'entreprise] ne vous acceptera*

⁶⁰ 我记得好像是，因为是电影后期嘛，他主要是要看你有没有电脑的基础这些。

pas ». ⁶¹

Pour sa part, Lin, bien qu'atteinte de nanisme n'a aucun problème dans tous les aspects de la vie quotidienne, par exemple, le travail et les études. Néanmoins, quant à ses expériences de recherche d'emploi, elle dit « ... *À cause de la première impression... Lorsque [le recruteur] m'a vue pour la première fois, il avait l'idée que j'étais aussi incompétente qu'une élève du primaire. De ce fait, il m'a carrément rejetée sans penser à autre chose...* » (Lin). ⁶²

Shi nous raconte aussi son histoire. Elle est femme avec une jambe plus haute et l'autre plus basse. Son handicap est causé par une maladie. Après son traitement à l'hôpital, Shi a recherché des informations de recrutement principalement via Internet. Les emplois qu'elle cherchait vont des emplois généraux à ceux qui sont destinés à des personnes handicapées. Toutefois, lorsqu'elle se rendait à un entretien d'embauche pour un emploi général, les attitudes des recruteurs envers elle étaient souvent « *Oups, [vous] n'êtes pas apte [à occuper ce poste]* » (Shi). ⁶³

Zhong a vécu une situation similaire à celle de Shi. Elle est atteinte d'hémiplégie du côté gauche. D'après sa description, il s'agit d'un handicap moteur de degré 1 (le degré le plus sévère). Au début, pour trouver un emploi, le moyen qu'elle a utilisé était « *ratisser large* » (Zhong) ⁶⁴. C'est-à-dire, qu'il s'agisse d'un poste pour les personnes handicapées ou non, elle

⁶¹ 你只要一说这方面（指手不好），它（即企业）就不会雇佣你。

⁶² 他因为第一印象，就看到我的第一印象，他就觉得感觉就是像小学生那样没有能力这样，根本就不会考虑那么多。就直接把你拒绝了。

⁶³ 哎呀，（你）不适合。

⁶⁴ 广撒网

y envoyait son CV. Parce que de son point de vue, « *il ne faut pas d'argent, mais quelques secondes pour déposer un CV* » (Zhong).⁶⁵ « *Mais après avoir envoyé près de 100 CV, [elle a] constaté que pour la plupart des postes de recrutement, s'ils n'avaient pas précisé qu'ils voulaient des personnes handicapées, le handicap serait toujours utilisé comme motif de disqualification* » (Zhong, nous soulignons).⁶⁶

5.1.1 Stratégies face aux difficultés à trouver un emploi

Face à de tels problèmes, afin d'éviter un déplacement inutile causé par la discrimination sur son corps, Lin choisissait d'appeler à l'avance l'entreprise à l'avance pour l'informer de sa taille. « *Alors avant l'entretien d'embauche, j'appellerais l'entreprise pour expliquer ma situation, car si j'y vais directement, je serai également rejetée* » (Lin, nous soulignons).⁶⁷

Au fur et à mesure que son esprit mûrissait, Lin a également adapté sa stratégie. Elle a souligné que si elle savait qu'elle était rejetée du fait de sa taille, elle ne se découragerait pas immédiatement.

Je vais me battre pour les opportunités. C'est-à-dire, je vais communiquer avec les employeurs. Si ma condition corporelle ne correspond pas vraiment aux exigences du poste, il n'y a aucun moyen. Je vais chercher un autre poste, il y en a toujours un qui me convient. Si vous me regardez ou entendez seulement ma taille, vous me dites « non ». En fait, les opportunités sont obtenues par nos propres efforts. Parce que... par exemple, le fait que vous êtes refusée signifie que vous n'aurez pas d'opportunité de travail. Si vous partez directement, vous n'avez pas certainement d'opportunité. Par contre, si vous allez parler aux recruteurs, vous pourrez obtenir une opportunité. Même s'il n'y en a pas une, le résultat est le même [que celui de la situation où vous partez directement, pourquoi n'essaie-t-on pas ?] De plus, [en

⁶⁵ 奔着投简历又不要钱，就几秒的事情。

⁶⁶ 但是我投了将近差不多一百多份简历之后，我发现大多数企业的招聘岗位如果不是特定指明了要招残疾人的话，残疾都会作为不合格的理由。

⁶⁷ 所以后来面试之前，我就先打电话给公司，说明我的情况，就免得去了也是被拒绝。

l'essayant,] vous gagnera également de l'expérience. Vous pouvez exercer [votre capacité à communiquer avec les autres] (Lin, nous soulignons).⁶⁸

Quant à la façon de convaincre les directeurs, Lin a dit :

Par exemple, quand il dit « non », je lui demanderai pourquoi. « C'est à cause de ma taille ? Dois-je approcher les clients ? Ou, dois-je participer à des divertissements de conférence d'affaires ou à quelque chose comme ça ? Sinon, alors si...je pense...Si je suis rejetée par vous, j'ai l'impression que cela vous constitue aussi une perte ». Voilà (Lin).⁶⁹

Malgré ses efforts, Lin n'a pas réussi à trouver un emploi. Ainsi, elle a choisi de retourner au Japon pour continuer son travail au parc d'attractions. *« Après être battue par la société, je ne voulais plus apprendre quelque chose de nouveau en Chine. Puis je suis revenue ici, car je sentais que je pouvais également apprendre quelque chose par moi-même [au Japon] » (Lin).⁷⁰*

Cependant, il faut noter que Lin est confrontée maintenant au problème du mariage. Malgré la satisfaction de son travail au Japon et le souhait d'y rester plus longtemps, le fait que ses parents la poussent à se marier l'a forcée à repenser à son retour en Chine pour trouver un emploi, alors que ses expériences antérieures de recherche d'emploi l'ont fait s'inquiéter pour son avenir après son retour en Chine.

⁶⁸ 我会好好争取一下了，就好好跟他谈谈。如果实在不合适的话，就没办法呀。再找下一个，总有合适的。如果只是一看我或者一听我身高，就不行。。那机会本来就是靠自己争取的呀。因为你比如说人家直接否认你，你本来就已经被否认了，就是本来就没有这个机会的，那你走了也是没有这个机会，你去跟他谈一谈，那你也得到经验了，就说没有这个机会的话，所以结果都一样。但是你获得了经验也可以锻炼自己。

⁶⁹ 就比如说，他说不行，我问他为什么不行，我说“身高不行？我要接触客人吗？或者说，我要去应酬之类的吗？不用的话，那如果是。。。觉得。。。就被你否认的话，就是我感觉你也损失了什么什么的”，就这样子。

⁷⁰ 然后就不想学了，经历了社会的毒打感觉，然后就过来再回来这边（指日本），然后就觉得这边（指日本）自己也可以学啊什么的。

Puis, puisque ma famille me pousse également à me marier, je prévois de retourner en Chine l'année prochaine pour m'entendre avec mon petit ami. Se trouvant dans différents pays, on ne peut s'entendre. Mais pour moi, si j'y retourne, je dois chercher à nouveau l'emploi. Mais je n'ai presque aucun avantage. Donc, je m'inquiète de ne pas pouvoir trouver un poste ... Si je n'avais pas de petit ami, je resterais peut-être ici un peu plus longtemps, car le travail ici, j'en suis assez satisfaite (Lin).⁷¹

Shi et Zhong se sont tournées vers des emplois destinés à des personnes handicapées et ont réussi à trouver un travail de cette façon. Shi a fabriqué des sièges d'auto dans une usine spécialisée pour les personnes handicapées. Zhong a travaillé comme documentaliste dans une entreprise japonaise.

Si postuler à des emplois pour des personnes handicapées constitue une stratégie de recherche d'emploi réalisable pour Shi et Zhong, nous trouvons cependant que ce moyen de recherche d'emploi ne s'applique pas à d'autres. En effet, Shen mentionne :

lorsque ces entreprises veulent recruter des personnes handicapées, elles indiquent avant tout qu'elles souhaitent embaucher des personnes avec un handicap de degré 3 et 4, c'est-à-dire des personnes légèrement handicapées, pas des personnes avec un handicap de degré sévère qui doivent déplacer en fauteuil roulant (Shen).⁷²

La situation de Gao est plus paradoxale. Elle dit, « *le processus de recherche à l'emploi pour moi est comme un processus où les recruteurs des postes offerts aux personnes handicapées et des postes aux personnes non handicapées se renvoient la balle* » (Gao)⁷³.

Gao est une femme avec handicap auditif de degré 1 (le degré le plus sévère). Malgré un

⁷¹ 然后家里也催婚嘛，我就打算明年回国，相处一下吧，因为这样异国也相处不到什么。但是因为对我来说。。。就是以我说的话，我回去了又重新找工作，然后自己也没有什么特别突出的特长，所以去找工作，还是担心自己找不到。。。如果没有男朋友的话，我可能会在这边待久一点，因为这边的工作、环境这些我还是挺满意的。

⁷² 那些企业一般发的招聘简历，基本上就是要轻残或者是说肢体或者是3级4级（残疾），首先就告诉你不要坐轮椅的，不要重残的。

⁷³ 应聘对我来说特别像踢皮球。

handicap de degré élevé, du fait qu'elle a fait des études dans des établissements non spécialisés et qu'elle s'entendait depuis longtemps avec des personnes sans handicap, elle peut maintenant communiquer avec les autres à l'aide d'appareil auditif et de la lecture labiale. Or, c'est justement parce que sa capacité à communiquer avec les gens va à l'encontre des représentations sociales du handicap selon lesquelles les personnes handicapées sont incapables, elle échouait toujours à trouver un poste destiné à des personnes handicapées. Pour être plus précis, les employeurs pensaient souvent qu'elle devrait aller chercher un poste offert à des personnes non handicapées, car elle n'a pas l'air d'une personne handicapée, même si elle a un certificat d'invalidité. Cependant, lorsqu'elle cherche un emploi ordinaire, elle était considérée comme manquant de compétences. Il faut noter qu'elle est diplômée d'une université chinoise faisant partie du projet 985⁷⁴ et du projet 211⁷⁵. Autrement dit, il s'agit d'une université clé en Chine. Ses témoignages sont présentés ci-dessous :

Les recruteurs des postes pour les personnes handicapées peuvent dire : « vous n'êtes pas comme une personne handicapée. Pourquoi devrions-nous vous recruter », et puis dire : « vous pouvez avoir un monde plus large ». Quant aux postes destinés à des personnes sans handicap, les gens vous regardent et disent : "Wow, vous me rendez très ému, mais nous voulons davantage une personne non handicapée, parce que notre travail est très chargé. Mais, pour autant que je sache, il y a des postes pour les personnes handicapées dans la société, je pense que ceux-ci peuvent être le meilleur choix pour vous. » Je faisais face à de telles situations (Gao).⁷⁶

⁷⁴ Le projet 985 fait référence à une décision majeure prise par le Parti communiste chinois et le Conseil d'État de la République populaire de Chine au tournant du siècle pour construire des universités de classe mondiale. (Pour avoir plus de détails, voir <https://www.chinaeducercenter.com/en/cedu/ceduproject211.php>)

⁷⁵ Le projet 211 fait référence à un projet de construction d'environ 100 établissements d'enseignement supérieur et d'un certain nombre de disciplines clés. (Pour avoir plus de détails, voir <https://www.chinaeducercenter.com/en/cedu/ceduproject211.php>)

⁷⁶ 残疾人的岗位的会说，你不像残疾呀，我们为什么要录你呢，然后说你可以有更广阔的天地。然后呢，正常人看你，会说“哇，你这个让我很感动，但是呢，我们更想要一个正常人，因为我们的工作是很繁忙的，但是呢，

Pour trouver un emploi, certaines de nos participantes ont également eu recours à la Fédération des personnes handicapées de leur lieu de résidence. Cependant, seules Chen, Yunduo et Xin ont obtenu un poste de cette manière. Selon la plupart des personnes interrogées, cela n'est pas sans embûches. De plus, Xin mentionne que l'entreprise l'avait embauchée sans lui arranger de tâches substantielles.

Le directeur m'a regardé et m'a dit que j'étais recommandée par la Fédération des personnes handicapées. Il ne m'a rien laissée faire, juste m'a laissée jouer trois jours. Après trois jours, il m'a laissée partir. Il a dit que ça ne marche pas. Vous ne faites rien, vous ne pouvez rien faire. Mais, il ne m'a rien appris, comment aurais-je pu ? »(Xin)⁷⁷

Pour mieux comprendre pourquoi il est difficile pour les femmes handicapées de trouver un emploi convenable par l'intermédiaire de la Fédération des personnes handicapées, veuillez consulter la section « Points de vue sur les soutiens gouvernementaux pour favoriser l'emploi des femmes handicapées ».

Compte tenu de l'importance de l'éducation pour l'emploi, nos participantes ont choisi également de s'améliorer. Par exemple, lorsque Xu cherchait de l'emploi, elle s'est inscrite dans une classe pour étudier le graphisme. Aussi, elle voulait poursuivre les études dans un collège pour adultes. Quant à Lin, elle a essayé de travailler à temps partiel pour pouvoir s'inscrire aux cours permettant d'améliorer ses compétences.

据我所知，社会上是有残疾人岗位的，我认为残疾人岗位对你来说可能是最好的选择。我就这么一个情况。

⁷⁷ 他看了我一下，他说我是残联安排进去的。他都没让我做什么事，就让我在里面玩了三天。玩了三天之后，他就让我走了。他就说你这样不行。你什么都不做，你做不了。他又什么都不教我，我怎么会呢？

5.1.1.1 Problème de dévalorisation, de déni des qualifications académiques des femmes handicapées

Même si l'éducation est importante pour l'emploi, nos participantes nous disent que les femmes handicapées sont vulnérables à la dévaluation de leurs qualifications académiques. Autrement dit, pour avoir une opportunité de travail, les femmes handicapées doivent avoir des compétences brillantes, même au plus haut niveau.

Une fois, je suis sorti avec ma camarade de classe pour trouver un poste de stage. J'étais en fait meilleure qu'elle dans tous les aspects. Le patron a aussi fait un entretien d'embauche avec moi, et puis il a dit « Bon. Attendez l'annonce », comme ça. Mais enfin, ma camarade de classe, elle n'avait en fait pas d'œuvres, mais ensuite elle a été embauchée. Donc en fait, c'est difficile [pour moi] de trouver un emploi. Mais si c'est difficile, c'est parce que mes capacités ne sont pas assez exceptionnelles pour me démarquer d'autres. Ainsi, c'est normal que les recruteurs aient choisi quelqu'un d'autre (Lin).⁷⁸

Les capacités de vous et des autres candidats ne peuvent pas être au même niveau. À condition que votre capacité soit excellente, les gens vous donneront une chance (Lin).⁷⁹

Ce qui est plus grave, c'est que les femmes handicapées peuvent aussi être confrontées à des situations où leurs qualifications académiques sont directement négligées, comme ce que montre l'expérience de Xu.

Xu : Lorsque vous vous rendez à l'entretien d'embauche... les recruteurs de certaines

entreprises ne sont pas [chaleureux] lorsqu'ils découvrent que vous êtes handicapée. Ils s'occupent juste de vous avec désinvolture et vous laissent partir. Comme ça... Le processus de recrutement fonctionnait comme étant de pure forme. Ils ne nous prenaient pas au sérieux.

Chercheuse : comment se sont passés les entretiens d'embauche ?

Xu : C'est presque comme un entretien d'embauche visant à recruter des personnes sans handicap. Tout d'abord, entrer dans la salle où se passera l'entretien d'embauche. Ensuite, enregistrer des informations personnelles. Après tout cela, l'entretien commence. Le processus d'entretien d'embauche n'est pas particulièrement standardisé. Cependant, j'ai également fait des entretiens d'embauche standardisés. Donc, je peux savoir quelles entreprises exécutent les entretiens d'embauche pour la forme.

Chercheuse : Alors pour vous, quel type d'entretien d'embauche est standardisé ? Ne vous ont-ils pas accueillie superficiellement ?

Xu : Il vous parlera très sérieusement pour savoir quelque chose sur vous.

Chercheuse : d'accord. Alors sur quels aspects les recruteurs posent-ils généralement les questions ?

Xu : sur votre majeure, vos compétences et plus encore....

Chercheuse : puis, en ce qui concerne les entreprises qui, selon vous, vous ont accueillie superficiellement, comment les recruteurs vous ont-ils traité ?

Xu : ils m'ont regardée et posé quelques questions avec désinvolture. Et ils m'ont demandé de me présenter, et puis tout est fini. Ils ne prendront pas l'initiative de vous demander plus de choses pour vous comprendre...

5.2 Expérience de travail

Avant de présenter les expériences de nos participantes sur le marché du travail, examinons tout d'abord le salaire minimum de la province de Guandong et de la ville de Chongqing, d'où proviennent nos participantes afin d'avoir une référence lorsque nous parlerons de la situation d'emploi de nos participantes. D'après les informations sur le site Web du ministère des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale de la République populaire de Chine, le salaire minimum de la province du Guangdong est de 1620 yuans (2023). Et selon le niveau de développement économique de chaque région, la norme salariale sera ajustée. Par exemple, le salaire minimum à Shenzhen peut atteindre 2360 yuans. Quant à Chongqing, le salaire minimum est de 2000 yuans (ibid.).

- **Tableau 3 : Résumé des expériences des participantes sur le marché du travail jusqu'au moment de l'entretien⁸⁰**

Nom de participantes.	Numéro de travail	Type de travail	Salaire par mois	Heures de travail	Façon de trouver ce travail	Depuis combien de temps occupe-t-elle ce poste	Raison pour quitter ce poste
Chen	①	Organiser les lignes par couleur	¥ 2000 (400 \$ C A en ce moment)	8 h par jour	l'entourage	Trois mois	Elle-même ne veut pas travailler.
	②	Fabrication de pièces électroniques	inconnu	De 8 h à 17 h	l'entourage	Deux jours	La condition physique ne peut pas s'adapter au rythme de travail.
Fei	①	Conductrice d'une chargeuse	Plus de ¥ 8000 (1600 \$ C A en ce moment)	Inconnu	L'entourage	Neuf ans	L'entreprise a fermé.

⁸⁰ Les différents numéros de travail correspondent à des emplois que les participantes ont obtenus du plus ancien au plus récent. Par exemple, le numéro 1 fait référence au premier emploi occupé par la participante.

Gao	①	Travail en design de l'environnement	Moins de ¥ 2400 (480 \$ CA en ce moment)	« Courant à travailler jusqu'à trois heures du matin ».	Par elle-même	Moins de trois mois	La condition physique ne peut pas supporter l'intensité du travail.
	②	Employée dans une boulangerie	inconnu	inconnu	idem	Moins de trois mois	Être discriminée
	③	Service client Taobao ⁸¹	¥ 2700 (513 \$ CA en ce moment)	Inconnu	idem	Moins de trois mois	Être licenciée
Lin	①	Joue des rôles avec des poupées ou des animaux en peluche dans un parc d'attractions au Japon	Inconnu	Inconnu	L'entourage	Travail actuel (elle occupe depuis sept ans)	
Linger	①	travail de fabrication de jouets	¥ 800 (160 \$ CA en ce moment)	On travaille 13 h par jour avec un seul jour de repos par mois	L'entourage	Six mois	La condition physique ne peut pas supporter l'intensité du travail et les

⁸¹ Une plateforme de commerce électronique chinoise, équivalente à Amazon.

							collègues se moquent souvent de sa taille.
	②	Travail dans un petit atelier	inconnu	inconnu	L'entourage	Six mois	L'atelier est en faillite.
	③	couseuse	¥ 1800 (360 \$ CA en ce moment)	On travaille environ 10 h par jours avec 4 jours de repos par mois	le tableau d'affichage	Deux ans	Elle quitte ce poste du fait que les tâches de travail peuvent salir ses vêtements.
	④	travail dans une usine électronique	¥ 2500 — ¥ 3000 (550 \$ CA-600 \$ CA en ce moment)	De 9 h à 21 h par jour	L'entourage	inconnu	Elle trouve le travail ennuyeux. Elle a l'impression de voir la fin de la vie en un coup d'oeil.
	⑤	travail de service à la clientèle	¥ 2500 — ¥ 3500 (550 \$ CA-700 \$ CA en ce moment)	On travaille environ 8 h par jours avec 8 jours de repos par mois	L'entourage	Six mois	Facile d'être victime des insultes injustifiées de la part des clients
	⑥	Designer	¥ 2300 —	De 9 h à 18 h	Le site Web	Six mois	Elle trouve le

		artistique	¥ 3800 (460 \$ CA- 760 \$ CA en ce moment)				salaires bas.
	⑦	Designer artistique	¥ 4500 — ¥ 5700 (900 \$ CA- 1140 \$ CA en ce moment)	inconnu	Le site Web	Deux ans	L'entreprise est en faillite.
	⑧	Designer artistique	¥ 8000 (1600 \$ CA en ce moment)	inconnu	Le site Web	Travail actuel	
Shi	①	couseuse	¥ 6500 (1236 \$ CA en ce moment)	Lundi à samedi : de 8 h à 22 h Pour le dimanche, on se repose le soir.	Le site Web	inconnu	La condition physique ne peut pas s'adapter à l'intensité du travail.
	②	nettoyeuse	Environ ¥ 2000 (380 \$ CA en ce	Lundi à vendredi, de 9 h à 17 h	idem	Travail actuel	

			moment)				
Ting	①	Vendeuse des appartements	Inconnu	Inconnu	Par elle-même	Un demi-mois	Il est difficile de vendre des appartements.
	②	Documentaliste dans une compagnie	Environ ¥ 2000 (380 \$ CA en ce moment)	De lundi à samedi : de 9 h à 18 h, parfois à 20 h ou 21 h	Par elle-même	inconnu	La condition physique ne peut pas s'adapter à l'intensité du travail.
	③	Service client dans une compagnie d'électricité	Inconnu	On travaille pendant 24 heures consécutives, puis prend deux jours de congé	L'entourage	Travail actuel au moment de l'entretien (elle a été démissionnée plus tard)	
Xu	①	Postproduction cinématographique	Inconnu	On veille souvent tard à faire des heures supplémentaires	Le salon d'emploi organisé par l'école		La condition physique ne peut pas s'adapter à l'intensité du travail.
	②	Travail des données	¥ 4000 (761 \$ CA en ce moment)	8 h par jour		Travail actuel	
Xin	①	Vendeuse des plantes	inconnu	inconnu	L'entourage	inconnu	La condition physique

							l'empêche de terminer tous les travaux assignés.
	②	Travail dans une usine électronique	inconnu	inconnu	inconnu	Deux semaines	Elle a volontairement démissionné du fait de faire souvent de mauvaises pièces.
	③	Travail dans une entreprise alimentaire	inconnu	inconnu	inconnu	Un mois	L'entreprise a demandé à signer un contrat de travail, mais elle l'a refusée, car si elle le faisait, elle ne pourrait plus bénéficier des allocations de subsistance.
	④	nettoyeuse	inconnu	inconnu	L'entourage	Un mois	idem
	⑤	Travail dans une usine	¥ 800 (160 \$ CA en ce moment)	De 7 h 40 à 23 h par jours		Un mois	Elle a été remplacée par un autre travailleur pendant qu'elle est rentrée chez elle pour prendre soin de son père

							malade.
		Travail consistant à vérifier s'il y a des taches noires sur le flacon de médicament fait	¥ 1500 (300 \$ CA en ce moment)	8 h par jour			Licenciée pour travail lent.
Yunduo	①	Employée dans une entreprise	inconnu	Dimanche à vendredi : 8 h par jour	Le salon d'organisé par la Fédération des personnes handicapées	Travail actuel	
Zhong	①	Saisir dans l'ordinateur les documents des sous-salles de l'usine	¥ 2120 (403 \$ CA en ce moment)	Inconnu	Le site Web	Travail actuel	
Jian	Sans emploi						
Shen	Sans emploi						

D'après le tableau ci-dessus, nous pouvons constater que deux participantes ont toujours été sans emploi après avoir acquis leur handicap. Elles sont Jian et Shen. Quatre ont une seule expérience de travail. Elles sont Fei, Lin, Yunduo, Zhong. La plupart parmi les participantes ont cependant au moins deux expériences professionnelles. Elles sont Chen, Gao, Linger, Shi, Ting, Xu, Xin.

5.2.1 Expérience des femmes qui n'ont jamais occupé d'emploi (Jian et Shen)

Jian nous dit que la raison pour laquelle elle n'est pas arrivée à trouver un emploi était liée à son âge. Au moment où elle cherchait un emploi, son âge avait dépassé l'âge de paiement des assurances sociales stipulé par l'État, de sorte que l'entreprise ne pouvait pas les lui souscrire, y compris celle couvrant les accidents du travail. Et si la travailleuse n'a pas cette assurance, si elle a un accident dans l'entreprise, c'est l'entreprise qui doit prendre en charge toutes ses dépenses d'accident du travail. Comme les personnes handicapées sont souvent considérées comme plus susceptibles d'être blessées au travail, cela rend l'entreprise réticente à les embaucher, surtout les personnes qui ne peuvent pas s'inscrire aux assurances sociales, comme Jian.

Oui, l'entreprise ne peut pas acheter d'assurance sociale pour moi, dans laquelle il y a des assurances comme l'assurance accident. La souscription de l'assurance accident signifie que si j'ai un accident du travail, L'État va rembourser au moins une partie de mes dépenses. Puisque je suis une personne handicapée et que j'ai du mal à bouger mes mains, elle [c'est-à-dire l'entreprise] s'inquiète davantage que je sois blessée au travail. Après tout, si j'ai un accident du travail, c'est elle qui doit prendre des risques. Donc, si elle ne peut pas me souscrire l'assurance sociale, elle ne voudra

*pas me recruter (Jian).*⁸²

Quant à Shen, son manque d'expérience dans une entreprise peut s'expliquer par son type et degré de handicap. Elle nous dit «*je suis gravement handicapée. Pour le dire autrement, mon handicap est plafonné et je suis totalement paralysée ... Ça veut dire, je ne peux pas bouger non seulement mes jambes, mais aussi mes mains*» (Shen)⁸³. Donc, «*[son] premier choix était de créer [son] propre entreprise*» (Shen)⁸⁴.

5.2.2 Expériences des femmes en emploi : instabilité d'emploi

Le tableau 3 nous montre que la plupart de nos participantes ont plusieurs expériences de travail. Pour comprendre pourquoi elles changeaient souvent d'emploi, nous avons donc rédigé cette section. Dans cette section, nous observerons comment les conditions de travail, les possibilités de promotion professionnelle, l'accessibilité à un environnement de travail sans obstacle, les relations interpersonnelles dans le milieu de travail causent l'instabilité d'emploi des femmes handicapées chinoises.

5.2.2.1 Conditions de travail des femmes handicapées

Quatre de nos participantes nous expliquent que leur instabilité d'emploi est liée aux conditions de travail. Elles pourraient choisir de démissionner du fait de ne pas pouvoir supporter l'intensité du travail et le bas salaire. Par exemple, en raison du travail chargé, du

⁸² 是撒。它（即企业）社保买不进去。社保里面，它买这方面（即企业），它（即社保）就有意外险，这样险，那样险的撒，是的吧哈，你假如说你有个啥子，你就有工伤险呀，是的吧哈。因为你是残疾人，你身体活动不便，它（即企业）就更担心你会不会受伤呀，啥子的嘛，毕竟你在工作岗位受了伤，它要承担风险的嘛。所以说给你买不去保险，他就不愿意招你。

⁸³ 我是重残一级，基本上是封顶了，我是全身瘫痪..全身瘫痪的意思就是，我不只是腿动不了，我手也动不了。

⁸⁴ 我当时第一选择就是 pass。除非自己做。

bas salaire et de la longue distance entre son endroit de travail et la résidence de sa mère,

Ting a décidé de quitter son poste de documentaliste. Elle dit :

Peut-être que le travail était assez fatigant. De même, je devais souvent rentrer à la maison. Parce que comme je l'ai déjà dit, je devais retourner du district J [en référence à l'endroit où se trouve l'entreprise] au district Fuling pour voir ma mère. Parfois, le salaire n'était pas élevé (Ting)⁸⁵.

Quant aux conditions de travail, elle décrit :

On travaillait six jours par semaine et prenait ensuite un jour de repos. Donc, on avait totalement quatre jours de repos par mois. [Tous les jours], on travaillait de 9 h à 18 h, non ? Si l'on ne peut pas terminer le travail à temps, on doit faire des heures supplémentaires jusqu'à 20 h ou 21 h pour photocopier les documents. On travaillait très dur... (Ting)⁸⁶.

C'était en fait très fatigant de travailler comme des documentalistes comme nous... [De plus,] le salaire n'était que de 2000 yuans [par mois] (420 \$ CA en ce moment). C'était très faible (Ting).⁸⁷

Pour sa part, après avoir obtenu son diplôme de l'école pour les personnes handicapées, Xu travaillait dans la postproduction cinématographique, mais elle a finalement démissionné, car elle ne pouvait pas supporter l'intensité du travail. Elle dit

Je ne sais pas si vous avez des connaissances sur ce type de travail. Le travail de la postproduction cinématographique est trop fatigant, trop chargé. On doit se coucher souvent tard pour faire des heures supplémentaires ou quelque chose comme ça... Je sentais que mon corps ne pouvait pas le supporter, alors je n'ai pas continué ce

⁸⁵可能工作还是比较累的，一样的，还是要经常回家。。。因为之前说的，从江津回到涪陵去看母亲。有时候工资也不是很高。

⁸⁶上六休一。一个月4天假。。。[每天]他这样的嘛，9点到晚上6点，对吧？你做不完的话，你可能（晚上）八九点钟还要去给他加个班，把那些资料给他复印完。很辛苦的。大概做了半年吧。

⁸⁷像我们那种资料员做一些的，其实很累的。。。工资才2000块。很少的。

*travail (Xu).*⁸⁸

De même, quant à son travail en design de l'environnement, Gao raconte :

*Mais le travail [en référence au travail lié au design de l'environnement] était trop fatigant. Il était courant de travailler jusqu'à trois heures du matin. Puis, j'étais payé 800 yuans par mois, ce qui ne pouvait pas subvenir à mes besoins. Je ne pouvais même pas payer le loyer. À ce moment-là, mon corps me disait aussi que j'étais tellement fatiguée. Alors je suis repartie. C'est moi-même qui ai pris l'initiative de partir (Gao).*⁸⁹

Nous découvrons ici que sous l'impact des *Règlements sur la garantie de vie minimum en Chine* (Conseil des affaires de l'état de la République Populaire de la Chine 1999), selon lesquels une fois que les personnes avec handicap touchent un revenu stable et que le revenu par habitant des membres de la famille vivant ensemble est supérieur au niveau de vie minimum des résidents, elles ne peuvent plus bénéficier de l'allocation du handicap au même niveau qu'auparavant, un travail peu rémunéré, mais avec de longues heures de travail et à haute intensité affecte la volonté de travailler de nos participantes. Voici les témoignages de Fei.

J'ai un minimum vital garanti de plus de 2 000 yuans par mois [380 \$ CA en ce moment]. Mais je ne peux obtenir un salaire de plus de 2 000 yuans que lorsque je vais au travail. Alors pourquoi devrais-je travailler ? Je pense donc que, s'il est possible ... pour des gens comme moi qui peuvent travailler ... Est-il possible d'annuler notre minimum vital garanti après que nous puissions gagner un salaire de

⁸⁸ 不知道你有没有接触过这方面的（工作）。后期工作特别累，特别辛苦的，要经常熬夜加班什么的。。。就觉得身体受不了，就没有留下来。

⁸⁹ 但是老本行工作太累了，每天晚上工作到凌晨三点是常事，然后一个月的工资给我八百，还是没办法满足我的生活需求，连房租都交不起。。。当时我的身体也在告诉我，我不行了，所以我又走了，是我主动要走的。

4000 yuans ou 5000 yuans [761-951 \$ CA en ce moment] ? Si possible, je n'aurai rien à dire (Fei).⁹⁰

5.2.2.2 Possibilités de promotion professionnelle

Outre les problèmes de bas salaire et de lourde charge de travail, Linger mentionne que les possibilités de promotion professionnelle affecteraient la stabilité d'emploi des femmes handicapées. Elle raconte :

J'ai travaillé dans une usine environ 5 ans. Répéter la même vie tous les jours me donne l'impression de voir la fin de la vie en un coup d'œil. Donc, je suis allée apprendre l'informatique, plus précisément, l'utilisation des logiciels bureautiques de base. Après ça, j'ai d'abord travaillé dans une usine à Dongguan, puis je suis venue à Guangzhou pour travailler comme service client par téléphone de Taobao⁹¹. Taobao n'était-il pas en train d'émerger à ce moment-là ? Donc, j'ai travaillé au service client de Taobao pendant trois ans. Mais ensuite, j'ai réalisé qu'il ne [me] suffisait pas de faire du service client tout le temps, donc j'ai payé de l'argent pour apprendre des logiciels de conception, le PS [faisant référence à l'application Photoshop], et maintenant je suis artiste de Taobao. [La tâche du travail d'un artiste de Taobao consiste principalement à concevoir et à embellir les pages et les affiches de promotion de la boutique en ligne] (Linger).⁹²

5.2.2.3 Accessibilité à un environnement de travail sans obstacle

En ce qui concerne l'impact des installations et des équipements sans obstacle sur le maintien du travail, certaines participantes en ont rarement parlé. Cela peut être dû au fait qu'elles ont pu travailler sans équipements ou installations auxiliaires, comme Chen, Fei, Lin,

⁹⁰ 你比如说我一个月有两千多的低保，我出去工作也只能得到两千多的工资，所以说我何必（出去工作）。所以说我觉得能不能。。。就是像我这种我能够出去工作，挣到了四五千工资之后，你国家再把我的低保取消了，我（对此）没有怨言的。

⁹¹ Une plateforme de commerce électronique chinoise, équivalent à Amazon.

⁹² 我应该大概进厂进了大概有5年吧。然后后面我觉得去进厂好像看不到尽头。然后我后面就去交学费学了电脑，就是基本的办公软件。本来是在东莞的厂里上班的，然后后来来到了广州，然后就做了淘宝的电话客服。那时候不是淘宝刚兴起吗，然后就做了三年的淘宝客服。然后我觉得一直做客服也不行，然后后面我又交钱去学了设计软件，就PS嘛，然后现在是做美工。

Linger, Shi, Ting et Xin. Il est également possible qu'elles, comme Gao, aient acheté elles-mêmes les équipements. Par conséquent, elles ont peu d'expérience dans ce domaine.

Mais dans les expériences des autres, nous voyons que certaines entreprises emploient des salariés handicapés, mais ne leur fournissent pas d'installations, équipements ou services correspondants, entravant ainsi leur travail

Par exemple, Yunduo nous décrit comment les faits que les collègues et dirigeants ne connaissent pas la langue des signes et que l'entreprise n'autorise pas les employés à utiliser les téléphones portables pendant les heures de travail entravent son travail.

Parfois, il y a une réunion, mais les collègues et superviseurs ne connaissent pas la langue des signes. Face à ça, nous ouvrons secrètement l'application Yinshu⁹³ ou Xunfei⁹⁴ sur nos téléphones portables. Généralement, l'entreprise n'autorise pas les employés à consulter leur téléphone portable pendant les heures de travail (Yunduo)⁹⁵.

Effectivement, un environnement de travail accessible faciliterait le travail des femmes handicapées. Différente de celle de Yunduo, l'entreprise de Zhong dispose non seulement d'installations sans obstacle, mais tient également compte de ses besoins et de ceux d'un autre travailleur handicapé de ces installations, ce qui a favorisé son intégration dans le milieu du travail.

Mais maintenant, la situation (économique) n'est pas bonne, il est difficile de mettre en valeur de nouvelles ressources, donc elle (en référence à l'entreprise) a choisi de réduire les dépenses, par exemple les dépenses de l'électricité, de l'eau. À ce moment-là, l'entreprise envisageait d'éteindre l'ascenseur, car il n'y avait qu'une autre

⁹³ En anglais, voibook. Il fait référence à une application de communication conçue pour des personnes avec handicap auditif.

⁹⁴ En anglais, iflytek. Il s'agit d'une application pareille à Yinshu.

⁹⁵ 有的时候公司开会，但是同事、主管都不会手语，我们就自己偷偷开手机上的音书或者讯飞。公司一般不允许员工在上班时间看手机。

personne handicapée et moi qui avons besoin de le prendre. Mais plus tard, notre patron a dit qu'il ne coûtait pas cher de faire fonctionner l'ascenseur. Ce serait très fatigant pour nous de prendre les escaliers. En considérant cela, l'entreprise n'a pas arrêté l'ascenseur et l'a fait fonctionner pour nous deux (Zhong).⁹⁶

Et Ting nous dit qu'elle préfère présenter sa candidature aux postes où l'environnement de travail est adapté à sa condition au moment de recherche d'emploi. « *En ce qui concerne l'environnement de travail, vous devez le choisir vous-même, car [trouver un emploi] est un processus de sélection à double sens* » (Ting).⁹⁷

5.2.2.4 Relations interpersonnelles dans le milieu du travail

Dans les expériences professionnelles de nos participantes, nous avons aussi découvert que la discrimination basée sur leur corps conduit à l'instabilité de leur emploi. Gao nous en fournit la meilleure preuve.

Après avoir quitté son poste en design de l'environnement, elle a trouvé un emploi dans une boulangerie. Pendant cette période de travail, Gao a strictement accompli les tâches de travail selon les exigences de son patron et a signalé l'avancement des travaux au patron selon le processus, mais son patron ne se souciait pas de son rapport et l'a laissée faire du travail qui avait été déjà fait. Puisque de l'avis de Gao, il est approprié que les subordonnés obéissent aux ordres de leur patron, elle a continué à le faire. En conséquence, lorsque le directeur a découvert que le travail avait été fait plusieurs fois, il a accusé Gao de ne pas obéir aux

⁹⁶ 但是现在形势不好, 就很难开源, 他就选择那个节流, 然后就会从电呀水呀什么之类的(来节流), 然后当时他公司考虑把电梯关掉, 因为电梯只有我们两个残疾人用, 然后又后来我们经理就说你开那个电梯也花不了多少钱, 让我们两个走楼梯, 那得多累啊, 然后公司考虑到这个, 电梯也没关, 也给我们两个留着。

⁹⁷ 因为工作环境的话, 你自己要去。。。毕竟是双向选择嘛。

ordres. Face à cette accusation, Gao a réfuté qu'elle lui eût rapporté son travail et qu'il l'eût ignorée, ce qui a conduit à son licenciement. Du point de vue de Gao, les attitudes du patron sont non seulement un manque de respect envers ses résultats de travail, mais aussi une sorte d'humiliation envers sa personnalité. Donc, elle a invectivé le patron lorsqu'elle a été licenciée. Voici sa description de cette expérience :

*La boulangerie où j'ai travaillé fournissait du lait de soja. Le temps de fourniture est limité. C'est-à-dire, si le lait de soja ne s'est pas vendu dans les trois heures, on doit le déverser. Par contre, si vendu, on doit retirer l'étiquette, préparer un autre pot de lait de soja et mettre une nouvelle étiquette sur laquelle on doit indiquer l'heure où la fourniture commence. De même, après trois heures, on doit vérifier si le lait de soja s'est vendu. Un matin, l'affaire marchait bien. Le lait de soja s'est vendu plus rapidement que prévu. Notre directeur s'est précipité vers moi et m'a dit donc de préparer un autre pot de lait de soja. Je suis immédiatement allée le faire et aussi j'ai dit au directeur que le lait de soja était prêt. **À ce moment-là, le directeur, lui-même, semble avoir beaucoup de préjugés envers moi. Il se fout de moi. Donc, il n'a pas écouté ce que j'avais dit.** En même temps, il était un peu occupé. Mais je lui ai rapporté mon travail, c'était mon devoir. De plus, j'avais aussi d'autres tâches à accomplir. On avait un système d'évaluation, donc, une fois le rapport terminé, je me suis dépêchée de faire du pain. Après 20 minutes, le directeur m'a dit à nouveau de préparer un pot de lait de soja. Je lui ai dit : " Nous avons déjà du lait de soja. ". **Mais il ne m'a pas écoutée. Il s'est éloigné immédiatement.** Mais il est directeur, il faut que les subordonnés obéissent aux ordres des supérieurs. Mais je suis confuse, je n'ai pas compris pourquoi on devait préparer un nouveau pot de lait de soja, car il n'était pas épuisé. Donc, je suis retournée vers le directeur. [Je voulais lui dire qu'on avait déjà du lait de soja. Mais avant que j'ouvre la bouche,] il a dit : "Où est le lait de soja ?!" Puis, j'ai été complètement provoquée par lui. Il n'est pas allé dans l'arrière-cuisine pour le vérifier. Alors, je lui ai préparé un nouveau pot de lait de soja. Après une demi-heure, il m'a approché et m'a demandé : "Pourquoi y a-t-il deux pots de lait de soja dans l'arrière-cuisine ?" Je lui ai répondu : "tout d'abord, je vous ai dit deux fois [que l'on avait déjà du lait de soja], mais vous m'avez ignorée tout en n'arrétant pas de me demander de préparer un nouveau pot. Alors, ce que j'ai pu faire, c'est d'obéir à vos ordres". Et enfin, j'ai été licenciée le lendemain. **Évidemment, c'était sa faute, mais je suis devenue un bouc émissaire. Cela était une humiliation pour moi, vous savez ? Alors quand j'ai quitté mon poste, j'ai l'invectivé.** Je lui ai dit : " si je ne suis pas respectée à cet égard, vous ne serez pas*

respecté aussi un jour" (Gao),⁹⁸

Une autre expérience de travail de Gao a également montré que la discrimination fondée sur le corps jouait un rôle important dans son licenciement. Lorsqu'elle travaillait au service client Taobao⁹⁹, sa condition physique entraînait certaines barrières dans ses interactions avec les collègues, de sorte qu'elle ne pouvait pas vraiment s'intégrer sur le marché du travail, ce qui l'a finalement amenée à être objet de la réduction du personnel. Elle raconte.

Puis pour le troisième emploi, je suis devenue service client de Taobao. Comment dire cet emploi ? C'est pas mal, mais le salaire n'est que de 2 700 yuans [522 \$ CA en ce moment]. De plus, il n'y a pas de cinq assurances sociales et d'un fonds de logement¹⁰⁰. Après y avoir travaillé pendant un temps, j'ai rencontré la situation où l'entreprise planifierait de réduire le personnel. Pour réduire le personnel, il faut d'abord ... On est service client. Dans cette section de l'entreprise, les gens se mettraient à plusieurs [pour ne pas être licenciées au moment de la réduction du personnel]. Par conséquent, ceux qui sont finalement licenciés, ce sont des personnes qui ne peuvent pas s'intégrer à leur groupe. Donc, les personnes avec une déficience auditive ont certaines barrières dans les interactions sociales. De plus, je venais de sortir de l'université pour travailler. Le travail était occupé. Je n'avais pas le temps de me faire des amis avec les autres employés. De plus, j'étais

⁹⁸ 我们那个面包店会供应豆浆，那个豆浆，它会有一个时间限制，就是如果三个小时内豆浆没有卖完的话，那个豆浆要倒掉，如果三个小时内那个豆浆卖完了之后，你要把那个标签撕掉，再重新换一个豆浆，然后再提一下，从几点开始，三个小时后还要再处理。结果那天早上生意有点好，豆浆比我们预想的卖得快，很快就卖完了。我们的主管就冲过来跟我说，再去泡一罐豆浆，我立马就去泡了，泡完了之后我就跟主管说，这一罐豆浆已经泡好了并做了报备，当时那个主管，他本身对我好像很有成见，然后他对我并不很不在意。不重视我。所以我说的话，他并没有听进去，而且他当时手上也有一点点忙，但是我给他报备，是我的工作职责，我手上面也有事，因为每个人都有考核比较，然后报备完了以后我就赶紧去忙面包了。结果他过了 20 分钟后又跑过来说再去备一个豆浆，我说“我们已经有了豆浆了”，他没有听我的话，转身就走。但是他是上级，本来下属去听从上级命令就是应该的。所以说我当时莫名其妙的，我就在想，那个豆浆卖都没卖完，为什么还要再备一个豆浆，当时我就又去找他，他就说“豆浆呢？！”然后我就被他彻底惹毛了。他也没有去后厨看，我就给他重新冲了一罐又放上去了。放上去了半个小时过后，然后他走过来说“为什么后厨有两个豆浆？”我说第一，给你报备了两次，你不理我，你还反复，三番四次让我再去备个豆浆，那我只好给你备啊。然后第二天我就被辞退了。明明是他的问题，非要吧过错算在我身上。然后这对于我来说这是一个人格的羞辱，懂吗？这个事情。所以我在离职的时候，骂了他，我狠狠地骂了他。就是说，如果说我在这方面没有得到尊重，总有一天你也不会被尊重的。

⁹⁹ Une plateforme de commerce électronique chinoise, équivalente à Amazon.

¹⁰⁰ Les cinq assurances sociales et le fonds de logement désignent plusieurs prestations de sécurité accordées aux travailleurs par les employeurs. Les cinq assurances sociales comprennent l'assurance vieillesse, l'assurance maladie, l'assurance chômage, l'assurance accident du travail et l'assurance maternité. (pour avoir plus de détail, voir le site Web : <https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%94%E9%99%A9%E4%B8%80%E9%87%91/637098>)

déjà tellement occupée que je n'avais pas assez de temps pour manger et dormir. Je devais encore passer du temps à me faire des amis avec eux. Du coup, j'ai été licenciée, parce que je venais de sortir pour travailler et que je n'ai pas compris les usages du monde (Gao).¹⁰¹

Par ailleurs, Gao a travaillé dans une entreprise de technologie de réseau qui gérait certains comptes officiels WeChat. Selon les témoignages de Gao, nous pouvons savoir que l'entreprise classe chaque employé en fonction de sa performance au travail pour choisir qui partira du poste et qui restera en poste. Cependant, ce critère de classement ne semble pas fonctionner lorsqu'il s'agit de femmes handicapées. L'expérience de Gao nous a montré que la condition physique des personnes handicapées peut conduire à un déni de leur performance au travail. Plus précisément, même si elle a pu faire le travail mieux que les autres, le chef d'entreprise l'a renvoyée quand même sous le prétexte de ne pas pouvoir communiquer avec elle. Pour cette expérience, elle décrit.

Puis, le prochain emploi est lié à un compte officiel WeChat. [La performance au travail] d'un chef des services n'a pas répondu pas aux exigences du poste. Même si ma performance au travail était cinquième au classement des 15 personnes, la direction voulait toujours que je sois partie. Oui, parce qu'ils pensaient que l'on ne pouvait pas communiquer avec moi. Alors, pourquoi me retient-on en poste ? Allez-vous-en donc. C'est tout (Gao)¹⁰².

¹⁰¹ 然后第三次又找了一个淘宝客服。淘宝客服怎么说呢，淘宝客服（这份工作）是ok的，但是工资只有2700块钱，没有五险一金。然后呢，在淘宝客服做了一段时间后，公司要裁员，然后裁员的过程中呢，是要先，他们是淘宝客服嘛是一个客服部，他们中间会拉帮结派。然后拉帮结派之后，裁走的肯定是融入不到他们团体中的员工，所以说，像这种听力残疾人，在社交方面也会有一定障碍的。然后刚出来社会，你忙着工作，你哪有时间联络他们嘛。然后本来已经忙得吃饭睡觉时间都不够了，我还要花时间去跟他们拉帮结派，结果呢，因为刚刚出来不懂得人情世故，所以说就被裁掉了。

¹⁰² 然后下一个工作的话，是一个微信公众号，那是因为一个主管没有达到，虽然你的工作成绩达到了15个人排名中第五，但是领导还是要你走。对，因为他觉得跟你聊天聊不上，我要你干嘛，你走吧，就这样。

5.3 Importance de l'emploi pour les femmes handicapées

Quelle que soit leur expérience de travail, toutes nos participantes ont souligné que l'emploi est important pour elles. Elles ont parlé principalement de trois aspects.

D'après Linger, le but de l'emploi est de subvenir à ses besoins en nourriture et vêtements alors que dans les propos des participantes qui sont mariées ou qui ont été mariées, comme Chen, Fei et Shi, leur emploi vise à subvenir aux besoins de leur famille. Donc, leur volonté de travailler est influencée par les responsabilités financières et familiales.

Le travail signifie la vie, parce que j'ai un enfant. L'enfant a six ans et est encore à l'école maternelle ... Je dois payer une pension alimentaire à mon ex-mari. Il a la garde maintenant de l'enfant (Chen).¹⁰³

Quand j'étais célibataire auparavant, ce dont je devrais m'inquiéter, c'est de comment me nourrir. De plus, si les membres de la famille ont de la nourriture, ils me seront distribués et donc ne m'affameront pas. Mais après m'être mariée, j'ai eu ma petite famille et je devais subvenir aux besoins de ma propre famille. Donc, j'ai eu un fort désir de trouver un emploi (Fei).¹⁰⁴

Oui... Si l'on s'est mariée, il y a beaucoup de choses à faire, par exemple, la famille, le travail... Les responsabilités économiques sont également grandes. Par ailleurs, si vous êtes physiquement handicapée, votre revenu ne peut subvenir aux besoins. Dans ce cas, il pourrait y avoir des conflits familiaux, surtout en matière de relation conjugale... En fait, sans compter que vous êtes handicapée ou non, même si vous êtes une personne non handicapée, il y aura aussi parfois des frictions entre mari et femmes pour des raisons économiques, par exemple si vous avez des prêts auto. Brièvement, si vous avez de l'argent, vous pouvez bien faire beaucoup de choses, vice versa. Tout cela se résume à une question d'argent (Shi)¹⁰⁵.

¹⁰³ 工作意味着生活，因为我还有孩子呀。小孩六岁了，还在读幼儿园。。。我还要拿抚养费给前夫呀。他现在负责照顾小孩。

¹⁰⁴ 以前单身的时候觉得一人吃饱，全家不愁。而且家里的人有一口饭也肯定不会饿着你嘛。但是结了婚之后，有了自己的小家，要养家糊口。就更想去找份工作了。

¹⁰⁵ 嗯~反正结了婚之后，啥子事情都有了。。。家庭啊，工作啊，经济责任也大了。。。而且你要是又身体残疾的话，

De plus, pour Ting, qui n'est pas encore mariée, mais qui a exprimé son fort désir de se marier dans cet entretien, l'emploi, c'est aussi obtenir des ressources financières pour subvenir aux dépenses familiales. « *Lorsque l'on se marie, on fonde notre propre famille. La vie de la famille nécessite de l'argent. Donc, il faut avoir des ressources économiques alors que l'emploi permet de le faire* » (Ting)¹⁰⁶.

Si pour ces participantes ci-dessus, l'importance de l'emploi est liée à des responsabilités familiales, quant à Jian, Shen, Xin, Yunduo, Zhong, l'emploi leur permet de réaliser leur valeur personnelle et leur apporte un sentiment d'accomplissement.

Elle [en référence à la famille] a dit, « ah ! ce que tu dois faire, c'est juste de prendre bien soin de toi-même », ça, c'est leur plus grand souhait. Mais moi, j'ai encore envie de trouver un travail, c'est le mieux, parce que ça reflète la valeur de soi, non ?... Vous avez une certaine valeur en vous-même, n'est-ce pas ? Il y a aussi... comme auparavant, je faisais des allers-retours entre le travail, la maison et... tous les jours, ça c'est bon, non ? Il y a une heure fixée où l'on doit commencer et terminer le travail. J'avais aussi l'heure de repos, non ? [Si je ne travaille pas], j'ai l'impression qu'il n'y a pas de but pour une journée. Je la passerais paresseusement (Jian).¹⁰⁷

Quant à Shen,

[l'emploi], ce n'est pas forcément pour gagner de l'argent, mais il faut trouver quelque chose ayant du sens à faire, puis refléter... Pour le dire bien, cela reflète la

收入上可以说跟不上。而且那种，比如说经济条件跟不上去的话，就可能与家庭什么子夫妻关系子女方面产生矛盾，特别是夫妻关系这种肯定是常见的，而且正常人的情况下，你比如说什么车贷啊啥子的，就是为经济方面，它有时候都要发生摩擦，主要是经济，就是说有钱啥子都好办事，但是无钱你就是说万万不能啊，有些能有些不能，那是必须的。

¹⁰⁶ 有了婚姻，就有家庭，家庭就需要支出，就需要有经济来源，比如各种工作。

¹⁰⁷ 他（家人）说，啊，还是希望自己把自己照顾好就行了，就是他们最大的愿望了。但是我自己我还是想找一份工作是最好，因为体现他自己（即当事人）的价值撒，是的吧哈？…你自己有一定的价值，是的吧？也还有，像先前一样能够三点一线的工作，多好，是的吧哈。我有上班时间，也有下班时间、休息时间，是的吧？。。。 （不然）就觉得反正没有目标一天。一天反正就是懒懒散散的。

valeur de la vie. Mais franchement, on travaille, c'est parce que l'on se sent ennuyé, on veut trouver un sentiment d'accomplissement (Shen).¹⁰⁸

Xin a des idées similaires à celles de Shen.

En ce qui concerne Yunduo,

Je ne veux pas qu'ils [en référence aux parents] pensent que je suis une personne inutile. En plus, l'emploi me permet de subvenir à mes besoins par moi-même. Je suis heureuse de ça (Yunduo).¹⁰⁹

Zhong décrit aussi son expérience,

*Je ne m'inquiétais pas pour la nourriture et les vêtements quand j'étais à la maison, parce que ma mère et ma sœur me les fournissaient, je n'avais aucun revenu. [En fin de tromper le temps], en plus de regarder la télé, je jouais à des jeux vidéo tous les jours. **Plus tard, je ne supportais pas encore les jours où je ne faisais rien comme ça, je me sens comme une merde.** Alors j'ai commencé à me préparer pour la recherche d'emploi (Zhong).¹¹⁰*

De même, Lin nous explique qu'avoir des choses à faire tous les jours lui fait sentir que sa vie est enrichissante. Se trouvant dans une telle situation, elle se sent sécuritaire. Donc, selon elle, l'emploi sert d'une subsistance spirituelle dans sa vie.

¹⁰⁸ 对。也不一定都是为了挣钱，但是一定要找点有意义的事情做，然后体现。。说大点吧，体现人生的价值，说小一点，就是闲得无聊了。去找点成就感吧。

¹⁰⁹ 我不想让他们觉得我是没用的人，再说上班的话，我自己可以花自己的钱，美滋滋。

¹¹⁰ 在家的時候雖然不愁吃穿，有媽媽和姐姐供着，但自己沒有收入，天天除了看電視，玩游戏，真的有点受不了这样无所事事的日子，觉得自己就跟个废人一样，所以就又开始为找工作做准备。

Pour moi, l'emploi signifie avoir un gagne-pain assuré. Un gagne-pain assuré, haha. C'est-à-dire, j'ai l'impression ... En fait, j'ai lu beaucoup d'articles qui ont aussi parlé de la question que vous venez de poser. S'il y a 24 heures sur 24, les gens vont travailler 8 heures, mais seulement pour travailler. Et puis, on pense que si l'on n'a pas d'emploi... j'ai l'impression... Mais ça diffère selon les gens. Pour moi, avoir un travail me permet de me sentir en sécurité. Néanmoins, il ne s'agit pas de travail trop inactif ni de travail trop occupé. Une occupation modérée, ça va ... [Si je parle du sentiment de sécurité, je veux dire], par exemple, quand je me repose ... Tout comme la dernière fois que cet endroit a été fermé [à cause de la pandémie], je ne pouvais pas sortir. Donc, je n'ai pas eu à aller au travail. Au début, c'était très cool. Mais plus tard, je pensais, « Oh, j'ai vraiment envie d'aller au travail », parce que, j'avais l'impression de laisser ma vie se passer dans la confusion. Même si j'avais un salaire, je pensais quand même qu'au moment où j'allais au travail, ma vie était un peu plus régulière. Si je ne vais pas au travail, si je n'ai pas de travail, je m'agiterai et m'inquiéterai. Ou ... même si le travail est peu rémunéré ou les employeurs exploitent les employés. Ça, c'est aussi un défi dans la vie, non ? On rencontrerait beaucoup de revers pendant toute la vie, non ? Je pense, ça, c'est le sentiment de sécurité. Il existe ... Euh. . . comment dire ? Comment décrire ? Un sentiment de dépendance ? Non ... Ah oui, je me rappelle [l'emploi pour moi,] c'est une subsistance spirituelle (Lin).¹¹¹

Le reste de nos participantes soulignent que, comme une source de revenus, l'emploi leur permet de mener une vie indépendante et autonome, par conséquent, de gagner en dignité, en statut et en voix. Yunduo

Gao nous dit « *parce que les gens ont besoin d'argent pour vivre en société. De plus,*

¹¹¹ 铁饭碗呀。铁饭碗，哈哈哈哈哈。就是我感觉其实也有。。。我见过很多这种文章，他就是说像你刚刚问的问题也见过，就是24小时的话，人8个小时都为了工作去工作，然后觉得如果没有工作的话，那我就觉得，就但对于。。。就因人而异嘛，对我来说，我感觉有一份工作就很有安全感吧。太闲也不行，太忙也不行。就刚刚好。就比如说你。。。就比如说我休息的时候。就上次那样子这边（因为疫情）封了，就不让出去嘛，然后不用上班嘛，然后刚开始的时候挺爽的，到了后面就是觉得，“哎呀，好想去上班呀”，因为，感觉就是浑浑噩噩的，然后虽然有工资，但是呢，还是觉得上班规律一点吧，整个人的步骤会好很多。如果不上班的话，没有工作的话，会坐立不安啊。或者说。。。哪怕那份工作工资很低，或者说压榨好了。这也算是一个人的挑战，人哪有不遇到挫折，对吧？这就是安全感吧。。。就有一个。。。呃。。。那个叫什么。。。怎么形容来着。。。有一个依靠？不是依靠。。。L:对。我想起了，是精神寄托。

l'argent peut façonner la personnalité que vous souhaitez. Autrement dit, si j'ai de l'argent, je peux devenir n'importe qui je veux » (Gao).¹¹² Il est aussi à noter que Gao n'est pas seulement femme handicapée, mais aussi homosexuelle. En raison de son homosexualité, elle n'est souvent pas respectée, voire niée par ses parents. Pour changer les attitudes de ses parents à son égard, selon elle, le plus important est d'avoir la capacité de gagner de l'argent.

De son point de vue, Xu mentionne également,

*Avoir un emploi signifie que vous avez un revenu. Avec un revenu, vous pouvez assumer vos responsabilités, vous pouvez vous nourrir vous-même.... Si vous ne pouvez même pas vous nourrir, vous n'avez aucune dignité... Parce que si vous n'avez pas de revenu, vous devez compter sur les autres pour vous nourrir. Dans ce cas, vous n'avez aucun statut et aucun droit de parole... (Xu).*¹¹³

5.4 Points de vue sur la situation d'emploi des femmes handicapées et des hommes handicapés

Parmi nos 13 participantes, quatre pensent que la situation d'emploi des femmes handicapées et des hommes handicapés est la même. Elles sont Shi, Ting, Zhong, Chen. Selon les trois premières¹¹⁴, ce qui influence effectivement la situation d'emploi des femmes handicapées ou des hommes handicapés, c'est les compétences que l'individu a, pas son genre.

Qu'est-ce que cela a à voir avec le genre ? Cela n'a pas d'importance. Même si vous êtes un homme, vous pouvez trouver un emploi d'infirmier si vous avez de l'expérience

¹¹² 因为人生活在社会上需要钱啊。然后钱可以塑造你想要的人格。就是我有钱了，我想变成什么样的人，我都可以，懂吗？

¹¹³ 因为有一份工作，就是有一份收入。。。能承担自己的责任嘛，就能养活自己。。。如果你连自己都养活不了的话，就没有什么尊严。。。因为如果你没有收入的话，你就要靠别人养活嘛，没有没什么地位，也没什么话语权。

¹¹⁴ Pour sa part, Chen n'a pas expliqué son point de vue.

en tant qu'infirmier. Il est normal, il y a aussi des infirmiers de sexe masculin (Ting)¹¹⁵.

Je pense que la situation d'emploi des femmes et des hommes handicapés n'a rien à voir avec le genre. La clé est de voir ce que vous pouvez faire (Zhong)¹¹⁶.

Quant à la situation d'emploi des femmes handicapées et des hommes handicapés, je ne pense pas qu'il y ait des différences. La clé (pour trouver un emploi) est de trouver celui qui vous convient. À part ça, l'entreprise a des conditions de recrutement. Elle jugera aussi si vous y correspondez. Brièvement, la recherche d'un travail est un processus de sélection à double sens. [D'une part, vous réfléchissez] « est-ce que je peux m'adapter à l'environnement de travail ? », « Est-ce que je peux faire du travail ? ». Eh bien, l'entreprise vérifie aussi si vous correspondez à ses conditions de recrutement (Shi)¹¹⁷.

Neuf des participantes estiment toutefois qu'il existe un écart entre la situation d'emploi des femmes handicapées et des hommes handicapés. De plus, sept parmi elles pensent que les femmes handicapées vivent une situation plus défavorisée que leurs homologues masculins. Gao et Lin nous indiquent que sur le marché du travail, où le corps constitue l'un des critères importants de mesure du capital humain, les stéréotypes sociaux selon lesquels les hommes sont plus forts que les femmes font que les hommes handicapés sont souvent considérés comme plus aptes à accomplir des tâches que les femmes handicapées, permettant ainsi à un homme handicapé d'obtenir plus facilement un emploi qu'à une femme handicapée, même s'ils ont la même condition physique.

Tout comme le groupe non handicapé, lorsque les hommes sont comparés aux femmes, ils sont perçus comme plus forts. Dans la communauté des personnes handicapées, c'est le même cas, vous savez ? Ainsi, lorsqu'il y a deux personnes handicapées, c'est-

¹¹⁵ 这个跟群体有什么关系？没有什么关系的。比如说你是一个男性，你有护工经验，你去找护工工作也很正常啊，也有男护工啊。

¹¹⁶ 我觉得与性别没有关系。关键还是看你自己能做什么事呗。

¹¹⁷ 男性和女性。。。我认为这个可能没什么差别，关键岗位是要适合自己的，还有一个就是企业要选择你，看它有没有要求，也就是说双向选择，我能不能适应它的工作环境，我能不能做得下来它那个（工作），好，企业要选择你能不能适合（它的要求）。

à-dire, un homme et une femme ayant la même condition physique, l'entreprise sera plus disposée à accepter des personnes handicapées de sexe masculin (Gao).¹¹⁸

Il peut être plus facile pour les hommes handicapés de trouver un emploi que pour les femmes handicapées. [Parce qu'] il y a un stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas bonnes pour faire ça. Elles ne sont certainement pas aussi bonnes que les hommes. Donc, si le candidat et la candidate ont la même capacité, on choisirait effectivement celui qui est considéré comme ayant une meilleure santé (Lin).¹¹⁹

De même, Xin nous décrit que lorsqu'elle est allée dans une entreprise pour trouver un emploi, on l'a refusée en disant que « *les femmes ne sont pas capables d'occuper ces postes, parce qu'ils nécessitent de la force* » (Xin).¹²⁰

Pour leur part, Jian, Yunduo, Shen, Xu croient aussi que les femmes handicapées sont moins susceptibles de trouver un emploi. Mais d'après Jian et Yunduo, c'est le rôle traditionnel des femmes en tant que premières aides ménagères et aides-soignantes qui amènera les entreprises à croire que les femmes handicapées ne peuvent pas se consacrer entièrement au travail, hésitant ainsi à recruter les femmes handicapées. « *Il y a beaucoup de choses à faire dans votre famille, n'est-ce pas ? Peut-être que vous ... Peut-être que vous ne pouviez pas prendre le travail [trop au sérieux]. Elle [en référence à l'entreprise] ne croit pas également que vous preniez le travail au sérieux* » (Jian).¹²¹ Shen et Xu soulignent le rôle de reproduction des femmes handicapées dans leur emploi. Elles indiquent que les entreprises

¹¹⁸ 就像正常男性和正常女性相比，男性会被认为更强壮。在残疾人群体中，男性的残疾人同样比女性的残疾人就感觉更有力量一点，懂吗？比如说是同等身体条件的人，就更愿意要男性残疾人，懂了吧？

¹¹⁹ 就是男生可能找工作比较容易一点，比女生比较容易一点吧，如果是身体上的话。（因为）本来先天的话就有一种刻板印象就是说女生做这个不行，肯定没有男生好，就像刚刚说的同等的能力，那当然选择好的那一个。

¹²⁰ 他说有些工作女孩子是做不来的，做不动的。。。说我抱不动（铁块）。

¹²¹ 难得找工作？它（即企业）觉得女性，你家庭这方面牵连了这样那样的事，可能你也不会对工作（太认真）。它（即企业）就不相信你自己说你会对工作负责。

préfèrent souvent les candidats masculins pour éviter les coûts supplémentaires que les femmes pourraient imposer aux entreprises en ayant des enfants, comme le fait de devoir trouver quelqu'un d'autre pour faire le travail d'une travailleuse en congé de maternité.

Pour les femmes, par exemple, les entreprises vous poseraient des questions comme « êtes-vous mariée », « avez-vous un enfant », « si vous voulez avoir un enfant, quand voulez-vous le faire » ? Parce qu'elles détermineraient si vous partez en congé de maternité, alors qui va faire votre boulot, bla bla bla...(Shen).¹²²

Contrairement à Gao, Lin, Jian, Yunduo, Shen et Xu, Fei a l'idée que la discrimination sociale à l'égard des femmes favorise l'emploi des femmes handicapées dans une certaine mesure. Plus précisément, selon elle, cette attitude discriminatoire fait que les femmes sont souvent assignées à des tâches telles que laver la vaisselle et nettoyer les tables alors que les barrières à l'entrée pour ces emplois sont souvent faibles. Malgré cela, elle mentionne aussi la faible qualité de ces emplois.

En plus de Fei, Linger croit que les femmes handicapées ont plus de probabilités d'être employées que leurs homologues masculins. Elle met surtout l'accent sur l'impact de l'éducation et des qualifications professionnelles sur l'emploi des hommes handicapés. Elle observe que « *[par rapport aux femmes handicapées,] il est plus difficile pour les hommes handicapés d'être employés s'ils avaient peu d'éducation ou de compétences professionnelles* » (Linger)¹²³.

¹²² 因为女的就是比如说要考虑到你结婚没，生小孩没，如果要生小孩，多久生？你要休产假，那谁来做你的工作等等。

¹²³ 如果说他没有什么学历或者没有什么技能的话，我觉得会更难一点。

CHAPITRE 6 – FAMILLE, VIOLENCES, SOUTIENS GOUVERNEMENTAUX ET CHANGEMENTS SOUHAITÉS

Dans ce chapitre, nous examinerons tout d’abord les façons de nos participantes pour concilier leur vie familiale et leur travail. En faisant cela, nous comprendrons aussi les opinions de leur famille sur leur emploi et leurs stratégies adoptées face aux attitudes de leur famille. Et puis, nous nous pencherons sur le sujet du harcèlement sexuel en milieu de travail. Nous verrons dans quelle mesure les femmes handicapées sont susceptibles d’en être victimes et leurs réactions face à une telle situation. Enfin, nous analyserons dans quelle mesure nos participantes connaissent les soutiens gouvernementaux pour l’emploi des personnes handicapées, leurs points de vue sur ceux-ci ainsi que leurs conseils pour le gouvernement, l’entreprise et le secteur d’éducation sur l’amélioration de l’emploi des femmes handicapées.

6.1 Équilibre entre famille et travail

Tableau 4 : situation de la famille des participantes

Nom des participantes	Statut marital	Nombre d’enfants et âge des enfants au moment de l’entretien
Chen	divorcée	1 (6 ans)
Fei	mariée	1 (à l’école primaire)
Gao	célibataire	0
Jian	mariée	1 (au second cycle de l’école secondaire)
Lin	célibataire	0

Linger	célibataire	0
Shi	mariée	2 (13 ans ; 16 ans)
Shen	divorcée	0
Ting	célibataire	0
Xu	célibataire	0
Xin	mariée	0
Yunduo	célibataire	0
Zhong	célibataire	0

À travers ce tableau, nous pouvons savoir que la plupart des participantes sont célibataires et sans enfants. Elles sont Gao, Lin, Linger, Ting, Xu, Yunduo, Zhong. Quatre participantes sont mariées. Elles sont Fei, Jian, Shi, Xin. Les autres sont divorcées, soit Chen, Shen.

Quel que soit leur statut familial, nous leur avons toutes demandé comment elles concilient famille et travail ou prévoient de le faire. Cinq participantes nous expliquent leur moyen. Elles sont Xin, Lin, Fei, Xu, Ting. Les huit autres ne nous parlent pas du leur. Elles sont Jian, Shi, Gao, Yunduo, Linger, Chen, Shen, Zhong. Les raisons pour lesquelles elles ne pensent pas à ce problème sont présentées ci-dessous.

Jian et Shi nous ont dit que lorsqu'elles sont devenues handicapées, leurs enfants étaient déjà assez grands pour vivre de façon autonome, elles n'avaient donc pas à s'en occuper (la fille de Jian est au second cycle de l'école secondaire au moment de l'entretien ; l'un des

enfants de Shi a 13 ans ; l'autre a 16 ans).

Gao nous a répondu qu'elle n'a pas réfléchi à ce sujet, parce qu'elle est lesbienne. Yunduo nous a dit aussi qu'elle n'a pas encore pensé à ce problème du fait de son statut célibataire. Linger nous a indiqué qu'elle ne pourrait pas être confrontée à ce problème, car elle est célibataire et n'a pas l'intention de se marier. « *Je pense que je ne me marierai pas à l'avenir, car j'ai déjà 32 ans et je ne prévois pas de chercher un petit ami (Linger).*¹²⁴

Chen nous note également qu'elle n'a pas de difficultés de concilier famille et travail, parce que son enfant a été attribué à son ex-mari au moment du divorce. Néanmoins, elle nous souligne que cela ne signifie pas qu'elle ne veut pas la garde de l'enfant, mais que sa situation financière ne lui permet pas de le faire. « *J'ai pensé à [me battre pour la garde de l'enfant]. Mais je n'ai presque aucune source de revenus. Je ne peux pas me protéger, alors comment puis-je élever un enfant ? Il peut donc être préférable que l'enfant de vie avec son père* » (Chen).¹²⁵

Shen n'a pas non plus parlé de ce sujet, parce qu'elle n'avait pas d'enfant avant le divorce et qu'elle n'envisage plus de se marier en raison de son grave handicap. Zhong ne s'est pas exprimée sur ce sujet, car nous avons oublié de lui poser cette question lors du premier entretien à cause de notre négligence, et nous n'avons pas pu mener un entretien supplémentaire avec elle.

Pour les participantes qui font face au problème d'équilibre famille-travail, leurs propos

¹²⁴ 我觉得我未来可能不会结婚。因为我现在都已经 32 了，我已经没有打算要找。

¹²⁵ 有想过（争取抚养权）。但是我本身没有什么经济来源。我自己都自身难保，我还怎么去养小孩呢？所以孩子跟着他爸爸的话，可能更好。

révèlent quatre moyens.

Le premier consiste à prendre soin des enfants par elles-mêmes avant d'occuper un emploi, et ce jusqu'à ce que les enfants puissent rentrer chez eux de l'école de manière indépendante. C'est le cas de Xin. Elle dit « *ma propriété, c'est avant tout de garder l'enfant au moins jusqu'à ce qu'il a 4 ou 5 ans ... Jusqu'à ce qu'il peut rentrer à la maison tout seul, je pense pouvoir partir pour travailler (Xin).*¹²⁶

La deuxième façon est de trouver un travail qui peut être fait à domicile. Lin préfère cette méthode.

*En fait, j'observe que dans l'emploi des personnes handicapées, que ce soit pour les femmes handicapées avec des enfants ou pour celles sans enfant, il existe de nombreux types de postes que l'on peut occuper à domicile. Donc, je ne suis pas particulièrement préoccupée par ce problème [en référence au problème de concilier famille et travail] (Lin).*¹²⁷

Un troisième moyen est de demander aux parents d'aider à garder les enfants. Cette approche est celle mentionnée le plus souvent par nos interviewées, comme Fei, Xu, Ting. Pour Fei, son choix est principalement influencé par le principe d'inscription des études dans la société chinoise, lequel est « École la plus proche [Traduction libre] » (Gouvernement de la Chine, 2006, Article 9).

Les enfants étaient toujours gardés par leurs grands-parents. Ne voulions-nous pas accompagner les enfants ? Non, mais l'environnement ne le permettait pas. À cette époque [faisant référence à l'époque où les enfants étaient jeunes], les enfants n'étaient pas autorisés à étudier dans des lieux autres que leur résidence permanente

¹²⁶ 先把孩子带大了来。最起码带到 4/5 岁吧。等他能够自己找得到路回家的样子，就可以了。

¹²⁷ 其实我发现在残疾人就业当中，它不管是有没有小孩子或者要不要生小孩，他也有很多居家办公的一些工作类型。所以说，我不是特别担心这个问题。

enregistrée (Fei).¹²⁸

Quant à Xu, son option est liée à sa condition corporelle. Elle indique qu'elle va demander de l'aide aux parents si elle a un bébé, puisque « *c'est déjà bien qu'elle puisse prendre soin d'elle-même* » (Xu).¹²⁹

À part ces stratégies, Ting mentionne que si ses parents ne peuvent pas l'aider à s'occuper des enfants, elle choisira également de travailler à temps partiel pour concilier famille et travail.

Comme je l'ai dit plus tôt, il existe plusieurs types d'emplois. C'est bien de travailler à temps partiel ou de laisser ma mère m'aider. Cela dépend de ma mère et des parents de mon mari. S'ils ne veulent pas ou ne peuvent pas nous donner un coup de main, travaille moi-même à temps partiel. Il y a toujours plus de solutions que de difficultés (Ting).¹³⁰

6.1.1 Opinions de la famille des femmes handicapées sur leur emploi

Les membres de la famille de quatre participantes soutiennent leur emploi. C'est le cas de Shi, Xin, Gao et Yunduo. Les attitudes de la famille des deux premières participantes sont principalement liées à des raisons économiques. Par exemple, Xin nous explique le point de vue de son mari sur son emploi. « *Il veut que je travaille. Il m'a dit d'aller au travail pour gagner de l'argent* » (Xin)¹³¹. Aussi, Shi nous a décrit les opinions de sa famille. « *Ils [en*

¹²⁸ 一直都是爷爷奶奶带着的。但是父母又何尝不想把孩子带在身边呢。但是条件不允许。那个时候（指孩子小时候）不准异地读书。

¹²⁹ 会。因为我自己能照顾好自己就已经不错了。

¹³⁰ 就像我前面说的，工作有很多种。做兼职可以，让我妈妈帮忙带也可以。主要看到时候双方父母能不能帮忙带嘛。不能带的话，那就自己做兼职嘛。办法总比困难多。

¹³¹ 他就想让我出去上班。他就说让我出去上班，给他找两份钱回来。

référence à l'entourage] me supportent, car maintenant tout est question d'économie »(Shi)¹³².

Pour leur part, les parents de Gao espèrent qu'elle puisse faire vivre soi-même et réaliser sa propre valeur en allant au travail. *« Mon père m'a dit que personne ne pourrait rester longtemps avec toi. Plus vous êtes handicapé, plus vous devez trouver un moyen de survivre dans la société. Alors vous devez travailler dur pour trouver un emploi. Vous devez réaliser votre valeur » (Gao).¹³³*

Les parents de Yunduo n'ont pas expliqué leurs attitudes.

Les membres de la famille de cinq autres interviewées ont cependant exprimé leur opposition à l'emploi des participantes. Il s'agit principalement de ceux de Jian, Shen, Lin, Zhong et Xu.

Jian et Shen nous expliquent que les attitudes négatives de leurs membres de la famille envers leur emploi étaient liées à leur handicap ou à leur degré de handicap. Il est à noter que le handicap de Jian était pour cause de maladie alors que l'atteinte de cette maladie était due au travail trop dur. *« Auparavant, j'étais trop fatiguée que j'aie attrapé (la maladie) » (Jian)¹³⁴*. Ayant la crainte qu'elle soit à nouveau blessée à cause du travail, les membres de la famille la découragent ainsi d'aller au travail. *« La famille pense juste, "oh, tu es déjà sous cette forme [c'est-à-dire, handicapée]", non ? "lorsque tu travailles, tu peux assurer que tu*

¹³² 那肯定还是支持吧，毕竟现在都是以经济为主。

¹³³ 因为我爸说家里面人也没有办法陪你很久。你越是残疾人，你就越应该在社会上想办法找到你的生存之道，所以说你在找工作方面，你要努力去找工作。你实现你的价值。

¹³⁴ 先前就是因为太累才得了（这个病）的。

ne te fatigueras pas trop ?” , [parce qu’] ils ne veulent pas s’occuper de toi si tu te fatigues à nouveau » (Jian).¹³⁵

Quant à Shen, elle nous dit « *je suis gravement handicapée. Pour le dire autrement, mon handicap est plafonné et je suis totalement paralysée... Ça veut dire, je ne peux pas bouger non seulement mes jambes, mais aussi mes mains* » (Shen)¹³⁶. Donc, lorsqu’elle a dit à ses membres de la famille qu’elle voulait aller au travail, ses parents ont fermement rejeté cette idée. Elle raconte :

Mes parents étaient particulièrement opposés à [ma décision de sortir pour travailler]. Puisque mon handicap est très grave, ils s’inquiètent de ma condition corporelle. Par ailleurs, j’ai planifié d’aller à un endroit lointain, je viens de vous dire que je suis allée à Pékin, non ? Mais ils ne pouvaient pas m’y accompagner. Donc [pour moi], leurs attitudes sont compréhensibles (Shen)¹³⁷.

Si les familles de Jian et de Shen ne les laissaient pas aller au travail en raison de préoccupations concernant leur condition physique, celles de Lin et de Zhong les considèrent souvent comme incapables de travailler. Voici les témoignages de Lin :

Selon eux, parce que j’avais une taille petite, je ne pouvais rien faire. Parce que quand j’étais enfant, j’entendais souvent..., par exemple, lorsqu’il y a les gens qui viennent de se marier, ils allaient... Ils diraient que la fille qui vient de se marier était très capable, elle semblait capable de faire quelque chose. Je subissais donc un lavage de cerveau comme ça dès mon enfance... Même les membres de ma famille le subissaient. Donc, ils avaient l’idée que je ne pouvais rien faire. Je ne pouvais pas aller aux champs, je ne peux pas faire ceci, je ne peux pas faire cela. Je ne peux pas

¹³⁵ 家里人就认为，哎呀，你本来就是这种身体状况了哈，是不是？你去（工作）不要又把自己累着了。如果身体又出现问题了，他们就不想再照顾你了？

¹³⁶ 我是重残一级，基本上是封顶了，我是全身瘫痪。全身瘫痪的意思就是，我不只是腿动不了，我手也动不了。

¹³⁷ 我父母当初是特别反对的。因为我的残疾状态很严重。他们不放心，第二个要去很远的地方，我不是说我后来去了北京嘛，他们不可能陪同。这种心情可以理解。

faire de travaux agricoles (Lin).¹³⁸

En fait, Lin n'est que de petite taille. Il n'y a presque aucun problème dans sa vie quotidienne.

Quant à son expérience, Zhong nous raconte :

Ma famille n'est pas d'accord [avec mon choix de travailler]. Ils pensent que vous êtes handicapée d'une main et d'un pied, que pouvez-vous faire ? ! Ma sœur m'a même proposée de me donner de l'argent de poche pour m'empêcher d'aller travailler. Mais je ne veux pas être un animal de compagnie, je pense que l'argent que je gagne moi-même est bon ! Plus ils pensent que je ne peux pas le faire, plus je veux leur prouver que même si nous sommes physiquement handicapés, nous ne sommes pas mentalement handicapés ! Nous pouvons aussi mener une vie autonome et indépendante (Zhong) !¹³⁹

En fait, nous avons vu plus tôt que Zhong a non seulement la capacité de travailler, mais peut aussi s'engager dans un travail qui nécessite des compétences professionnelles grâce à ses propres efforts.

Par ailleurs, l'expérience de Xu nous montre que les membres de la famille des femmes handicapées célibataires chinoises pourraient penser qu'elles n'ont pas besoin d'aller au travail. Il leur suffit de trouver quelqu'un pour se marier, et puis de rester à la maison pour s'occuper des tâches ménagères.

Je me sentais mal ces derniers jours, alors j'ai demandé une suspension de travail. Donc, je suis maintenant à la maison. Je ne vais pas au travail. Puis ma famille m'a dit « Ah, ne travaille plus. Tu peux juste trouver quelqu'un à marier, et puis tu n'as

¹³⁸ 就觉得我个子小，什么都做不了呗。因为以前小时候就经常听到，比如说刚结婚的呢，他们就。。。刚嫁进来的女生，就说她很能干，看起来很能干什么的。然后从小我就有被这种。。。就是包括我家人也有这种被洗脑的，就觉得我什么都干不了，又不能下田，又不能收拾这，又不能拿这个拿那个，就是做农活做不了。

¹³⁹ 我家里人不同意啊，他们就觉得你一个手一个脚残废，能干什么活啊？！我姐姐甚至提出给我零花钱让我不要去上班。但我不想当宠物，我觉得自己挣的钱才香！他们越是觉得我不行，我越要证明给他们看我们哪怕身体残疾了，但是精神层面并没有残疾！我们也一样可以自立自强！

que besoin de rester à la maison pour aider le mari et élever les enfants... » Je ne savais pas quoi dire sur ça. Ils me forcent à aller aux rencontres matrimoniales tous les jours (Xu).¹⁴⁰

Deux participantes ne connaissent pas les attitudes de leurs proches vis-à-vis de leur emploi. Il s'agit de Linger, Chen. Mais à travers la conversation avec Linger, nous apprenons qu'avec de mauvaises conditions familiales et l'idée selon laquelle il est inutile pour les filles de faire beaucoup d'études, ses parents l'ont laissée abandonner les études tôt pour aller au travail. Quant à Chen, ses proches lui ont recommandé des emplois.

Malheureusement, Fei et Ting ne se sont pas exprimées sur ce sujet, du fait que nous avons oublié de leur poser cette question lors du premier entretien à cause de notre négligence, et que nous n'avons pas pu mener un autre entretien avec elles.

6.1.1.1 Stratégie adoptée face aux attitudes de la famille

Malgré l'opposition des membres de la famille, compte tenu de l'importance de l'emploi, nos interviewées n'ont pas abandonné l'idée de travailler. Deux de nos participantes nous décrivent leurs stratégies face aux attitudes de l'entourage. Par exemple, Shen a fait beaucoup d'efforts pour convaincre ses parents d'accepter son désir d'aller au travail, et elle a finalement réussi à les persuader. Elle dit « *Alors, j'ai dû convaincre ma famille par moi-même [pour sortir de la maison et aller au travail]. Sinon je ne me sortrais jamais [du mauvais état mental]. Je ne peux pas avoir la vie actuelle* » (Shen).¹⁴¹

¹⁴⁰ 我之前一段时间不是觉得身体不舒服嘛，就申请了停职一段时间，现在就在家里没有去上班嘛。。然后我家里人就觉得“啊，你就不要去上班了，你就随便找个人嫁了，就在家相夫教子就行了。。。”我好无语啊。。每天就逼我去相亲。

¹⁴¹ 我之前一段时间不是觉得身体不舒服嘛，就申请了停职一段时间，现在就在家里没有去上班嘛。。然后我家里人就觉得“啊，你就不要去上班了，你就随便找个人嫁了，就在家相夫教子就行了。。。”我好无语啊。。每天

Quant à Zhong, lorsqu'elle faisait face à l'opposition de son entourage, elle a choisi de rassembler elle-même des fonds de démarrage d'emploi. Elle nous explique comment elle s'est préparée aux dépenses nécessaires pour trouver un emploi.

Considérant que mes parents n'étaient pas d'accord avec mon choix d'aller au travail et qu'ils avaient dépensé beaucoup d'argent pour le traitement de mon handicap, j'ai décidé donc d'accumuler petit à petit l'argent moi-même. Donc, les dépenses dont j'avais besoin pour trouver un emploi, par exemple, celles de la nourriture, des vêtements, du logement et du transport étaient toutes mes propres économies. Le personnel du Centre Kangyuan dans mon village m'a recommandé certaines plateformes Web, telles que le site Web Hubang. Il offre des emplois à temps partiel en ligne, comme l'essai des jeux et la promotion de logiciels. Après l'avoir fait pendant un certain temps, j'ai gagné de l'argent. De plus, j'ai obtenu de l'argent en recevant des enveloppes rouges du Nouvel An. Donc, j'ai eu enfin plus de 4 000 yuans. Après avoir économisé suffisamment de capital de démarrage pour l'emploi, j'ai commencé à chercher des emplois sur les principaux sites de recrutement et j'ai envoyé des CV comme une folle (Zhong).¹⁴²

6.2 Harcèlement sexuel en milieu de travail pour les femmes handicapées

Sur cette question, deux participantes ont partagé leur expérience personnelle. Elles sont Lin et Xu.

Faisant face au harcèlement sexuel en milieu de travail, Lin a choisi de l'endurer sans un mot à cause de la gêne de dire aux autres ce qui lui était arrivé. « *Dire aux autres que j'ai été victime de harcèlement sexuel ? Absolument non ! Dois-je dire « Oh ! j'ai été touchée par lui » ? Haha. Ce n'est pas approprié, n'est-ce pas ? Je me sens gênée de faire ça » (Lin)¹⁴³.*

就逼我去相亲。

¹⁴² 不是父母不同意我找工作嘛，而且想到父母为了给我治疗也花费了很多钱了，所以我找工作需要的开销，吃穿住行这些都是我自己攒的钱。我们老家镇上的康园中心工作人员给我推荐了一些平台，比如“互帮网”，上面有一些网络兼职，比如试玩游戏、推广软件这种。我坚持做了一段时间之后，再加上抽屉里当时过年的新年红包凑一起有4000多块钱，就差不多攒够了就业启动资金。然后我就开始在各大招聘网站上去找工作，然后疯狂投简历。

¹⁴³ 这个肯定不敢说呀。那。。。就是“哦！我被摸了”呀，哈哈哈哈哈。不太好吧？难为情。

Quant à Xu, sa réaction est de parler aux autres du comportement indécent qu'elle a subi, mais ses propos sont souvent remis en question par les gens autour d'elle. « *Quand j'en parle aux gens autour de moi, beaucoup d'eux disent « vous avez trop réfléchi ». Pour eux, il n'y a rien de grave. Mais de mon côté, il me harcèle. Mais les spectateurs ne le voient pas de cette façon* » (Xu)¹⁴⁴. Finalement, elle a choisi de parler à son patron ce qui s'est passé. De même, celui-ci pensait qu'elle exagérait le problème, mais en même temps il lui a promis de le résoudre. « *J'en ai parlé au supérieur. Puis il m'a dit ... En fait, sa première réaction a aussi été que j'avais dû trop réfléchir, mais plus tard, il m'a dit qu'il communiquerait le problème pour moi. C'est-à-dire, résoudre le problème* » (Xu).¹⁴⁵ Par conséquent, Xu déclare que la prochaine fois qu'elle fera face à une telle chose, elle choisirait toujours d'en parler à son patron.

Trois personnes interrogées ont entendu parler de harcèlement sexuel en milieu de travail pour les femmes handicapées. Yunduo a vu des choses similaires à la télévision, mais n'a pas parlé du contenu spécifique. La connaissance de Gao de ce sujet vient de ses amies handicapées. Elle a indiqué qu'elle n'avait jamais rencontré le harcèlement sexuel, puisqu'elle ressemblait plutôt à un garçon et qu'elle était grande et forte, mais certaines de ses amies handicapées qui sont plus douces et qui ont les cheveux longs ne sont pas épargnées par ce problème. En raison d'une mauvaise audition, elles peuvent faire face à des agressions verbales de la part de leurs supérieurs ou de leurs collègues sur le lieu de travail.

¹⁴⁴ 可是当我告诉周围的人的时候，他们基本上都会说“你想多了吧”，他们就会觉得没什么，反正我觉得他就是在骚扰我。但在旁观的人看来，他们就不这样认为。

¹⁴⁵ 我给领导说了。然后他说那姑娘。。。他第一反应也是觉得我肯定多想了，但是后面他说他会替我去沟通。对。就解决问题。

Je ne l'ai pas rencontré, car mon apparence ressemble à un garçon, et je suis grande et forte. Mais pour autant que je sache, il existe des situations où les filles qui ont l'air plutôt douces et qui ont les cheveux longs sont harcelées, sont verbalement harcelées. C'est ce que mes amies handicapées m'ont dit lorsque nous sortons ensemble pour nous amuser. Elles ont environ 1 à 2 ans de moins que moi, environ 24 à 26 ans. Cependant, la nature du harcèlement n'est pas grave, juste des taquineries, des taquineries verbales, parce qu'il sait que nous ne pouvons pas l'entendre, il nous taquine intentionnellement verbalement. Mais souvent du fait de ne pas pouvoir entendre, nous sommes plus sensibles aux comportements des autres, c'est-à-dire que nous pouvons sentir que l'atmosphère n'est pas bonne. Pour cette fois-là, mon amie a remarqué que l'atmosphère n'était pas bonne, elle a regardé ainsi ce que les gens disaient sur leurs lèvres, puis elle a trouvé qu'ils parlaient de sa silhouette, qu'ils voulaient coucher avec elle, quelque chose comme ça (Gao).¹⁴⁶

Shen a également entendu parler de ce sujet. Sa compréhension de cela provient des nouvelles. Elle observe :

dans la plupart des cas, les femmes handicapées réagissent au harcèlement sexuel de deux manières : l'une consiste à se retenir lorsque le comportement n'est pas excessif; l'autre est de démissionner si la situation s'aggrave. Mais peu d'entre elles ont pris les armes légales pour défendre leurs droits et intérêts légitimes (Shen).¹⁴⁷

À son avis, « lorsqu'un problème [de harcèlement sexuel] survient, on doit l'arrêter à temps et y réagir. Sinon la situation peut s'aggraver de sorte à entraîner des conséquences inutiles » (Shen).¹⁴⁸

Sept participantes nous disent qu'elles n'ont rencontré ni entendu parler du harcèlement

¹⁴⁶ 我没有遇到过, 因为我的外表还是比较像男生的, 然后个子也很高, 然后也长得壮, 但是据我的了解, 我的周围人也会有一些残障朋友。都是那一种长得比较甜美, 长头发的女孩子, 年龄都大概比我小 1~2 岁, 就是 24 岁到 26 岁左右。然后她们跟我出去玩的时候, 我在他们口中有听过他们被骚扰过, 但是骚扰的性质不严重, 就是调戏你, 言语上的调戏, 因为他就是知道你听不见, 他故意言语上的调戏, 但是往往因为听不见, 反而对那种 (指别人的指指点点) 反而比较敏感, 就是可能察觉到气氛不对劲, 然后我那个朋友就是察觉到气氛不对劲, 然后她就看人家的唇语在说什么, 然后 (那人) 就说她的身材怎么怎么样, 然后想睡 (她), 这样这样的。

¹⁴⁷ 大多数情况, 不过分的情况选择了隐忍不发, 过分了可能也就是闹翻了, 不干。并没有拿起正当权益捍卫自己的合法权益。

¹⁴⁸ 个人觉得, 出现问题就需要及时制止并反馈, 要不然只能越发生事态扩大化, 有可能造成没必要的后果。

sexuel en milieu de travail pour les femmes handicapées. Elles sont Chen, Jian, Linger, Shi, Ting, Xin, Zhong. Parmi elles, Zhong croit que c'est à cause de la culture de son entreprise : *«peut-être parce que je travaille dans une entreprise japonaise et que l'entreprise fait souvent de la propagande pour la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail» (Zhong)¹⁴⁹.*

Malheureusement, Fei n'est pas arrivée à s'exprimer sur cette question, du fait que nous avons oublié de lui poser cette question lors du premier entretien à cause de notre inconfort initial sur le sujet et que nous n'avons pas pu mener un autre entretien avec elle.

6.3 Connaissances des soutiens gouvernementaux pour l'emploi des personnes handicapées

Parmi nos treize personnes interrogées, cinq nous disent qu'elles ne connaissent pas de politiques ou de mesures du gouvernement pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Il s'agit de Lin, Linger, Jian, Gao, Xu. D'après leurs récits, cette méconnaissance est due à deux choses. D'une part, Lin et Linger nous indiquent qu'elles n'ont pas prêté une attention particulière à ces mesures gouvernementales principalement parce qu'elles ont un degré de handicap faible. Plus précisément, elles sont juste plus petites que les autres. Donc, elles n'ont pas pensé à compter sur le gouvernement pour trouver un emploi, mais sur elles-mêmes. *«Je n'ai pas de connaissances sur les soutiens gouvernementaux. Je cherche l'emploi comme une personne sans handicap. Je n'ai jamais cherché un emploi spécifiquement pour les personnes handicapées. Parce que je ne pense pas être différente des*

¹⁴⁹没有，我公司是日企，也是天天宣传防职场骚扰。

autres sauf que je suis plus petite (Linger)¹⁵⁰. D'autre part, Jian et Gao nous soulignent que leur manque d'accès aux politiques ou mesures du gouvernement peut être causé par l'insuffisance de transmission de l'information par le personnel concerné « Il y a peut-être des moments où [le gouvernement de niveau supérieur] lui [en référence à la communauté] a donné des informations ou quelque chose, mais elle ne nous les a pas transmises (Jian)¹⁵¹. Par conséquent, elles ne connaissent pas de canal pour se renseigner sur les politiques ou mesures pour l'emploi des personnes handicapées. « Je sais peu de choses à ce sujet, parce que je n'ai pas beaucoup de canaux pour l'apprendre. Par exemple, quand je veux en savoir plus, je ne sais pas où je peux le faire » (Gao).¹⁵²

Sept participantes nous disent qu'elles savent quelque chose à ce sujet. Ce sont le cas de Zhong, Chen, Fei, Xin, Ting, Shi, Shen, Yunduo. Elles nous mentionnent trois manières d'obtenir des informations sur les soutiens gouvernementaux pour l'emploi des personnes handicapées. La première voie passe par la Fédération des personnes handicapées. Par exemple, apprenant du groupe WeChat organisé par la Fédération des personnes handicapées de Chongqing que les personnes handicapées peuvent poursuivre les études gratuitement dans les universités, Zhong a choisi cette avenue et finalement a pu améliorer ses conditions de travail.

Lorsque je me suis inscrite ... La Fédération des personnes handicapées a posté un message dans le groupe WeChat, disant qu'il y avait un projet visant à aider les personnes handicapées à réaliser leurs rêves et que les personnes handicapées

¹⁵⁰ 基本上都没有了解。我找工作这些基本都是以正常的这种身份去找的，没有特意去找过说专门是针对我们残疾人的这种工作。因为我觉得我除了个子小，我并不觉得自己和其他人有什么两样。

¹⁵¹ 肯定有时候就是（上级政府）给他下达了一些任务信息啥的，他没传达给我们。

¹⁵² 了解的挺少的。因为我没有多少渠道可以了解。比如说我想要了解的时候，我都不知道在哪了解。

pouvaient être dispensées de frais de scolarité. Donc, j'ai présenté ma candidature. Après m'être inscrite, je n'avais pas à payer de frais de scolarité pendant deux années d'études. J'avais juste besoin de passer l'examen tous les jours (Zhong).¹⁵³

Après avoir obtenu [son] diplôme [le diplôme collégial en ressources humaines] ... [En même temps], l'entreprise m'a vue travailler activement, sérieusement et de manière responsable... Elle m'a transférée ainsi au service du personnel. Donc, j'ai commencé à prendre en charge certains travaux de personnel primaires (Zhong).¹⁵⁴

Le deuxième moyen est lié aux travailleurs sociaux. À titre d'exemple, Zhong a appris l'existence du fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées par leur biais. Elle a réalisé que certaines entreprises souhaitaient recruter des personnes handicapées pour être exonérées de cette somme d'argent. De ce fait, elle a commencé à chercher des postes destinés aux personnes handicapées et à essayer de négocier des conditions de travail avec des entreprises.

Plus tard, je me suis rappelée le fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées que m'ont mentionnée les travailleurs sociaux lorsque j'étais à l'hôpital. Pour ne pas le payer, de nombreuses entreprises veulent encore recruter des personnes handicapées. Mais elles les embauchent non pas en raison de ce que les personnes handicapées peuvent faire, uniquement parce qu'elles ont un certificat d'invalidité. Alors plus tard, j'ai postulé spécialement pour des postes qui recrutaient des personnes handicapées. Que vous vouliez un homme ou une femme, je vous enverrais mon CV. Puis je discuterai des conditions avec vous lors de votre appel (Zhong).¹⁵⁵

¹⁵³ 我报名的时候是残联在微信群里面发了个，消息说（有个）圆梦工程，然后残疾人免学费，然后我就报名了，报名之后两年学费都不用交，我就每天去考试而已

¹⁵⁴ 后来拿了这个文凭之后，然后公司也见我主动工作、认真负责，就把我调岗到人事科了，开始负责一些初级人事的工作干了。

¹⁵⁵ 然后后来，我想起了之前在医院跟社工交流的时候，社工不是提到过“残疾人就业保障金”吗。还是有许多企业为了不缴纳残疾人就业保障金，还是会招聘残疾人，不是因为他能做什么，只是因为他有残疾证。所以后来我就专门投专门招残疾人的岗位了，不论你要男要女，我都投简历，然后你电话打过来之后，我再跟你谈条件。

La troisième façon est d'adhérer à la communauté des personnes handicapées. Yunduo nous indique que sa compréhension des politiques relatives aux personnes handicapées vient de cela : « *Chercheuse : Vous connaissez donc beaucoup de politiques ? Yunduo : Oui, parce que je suis dans la communauté des personnes handicapées depuis longtemps* ». ¹⁵⁶

6.4. Points de vue sur les soutiens gouvernementaux pour favoriser l'emploi des femmes handicapées

En ce qui concerne la mesure dans laquelle les politiques et services gouvernementaux ont favorisé l'emploi des femmes handicapées, six participantes expriment leurs points de vue. Elles sont Gao, Lin, Ting, Xu, Xin, Zhong. Toutes s'accordent à dire que les soutiens gouvernementaux n'ont eu que peu ou pas d'impact sur la promotion de l'emploi des femmes handicapées. Elles parlent principalement des effets du fond de sécurité de l'emploi des personnes handicapées ; de ceux des salons de l'emploi organisés par le gouvernement pour les personnes handicapées.

En fonction de l'Article 7 des réglementations chinoises sur le fonds de sécurité d'emploi pour les personnes handicapées, l'embauche d'une personne titulaire du certificat d'invalidité de premier ou de deuxième degré peut être considérée comme l'emploi de deux personnes avec un handicap léger pour aider les entreprises à réduire ou à exonérer le montant du fonds de sécurité d'emploi pour les personnes handicapées qu'elles doivent payer.

¹⁵⁷Cependant, aux yeux de Xu, cette stipulation n'a pas favorisé le recrutement de candidats

¹⁵⁶ 研究员： 所以你还是了解不少政策的哈？ Yunduo： 因为在残疾人社群里待久了。

¹⁵⁷ **第七条** 用人单位安排 1 名持有《中华人民共和国残疾人证》（1 至 2 级）或《中华人民共和国残疾军人证》（1 至 3 级）的人员就业的，按照安排 2 名残疾人就业计算。
<https://baike.baidu.com/item/%E6%AE%8B%E7%96%BE%E4%BA%BA%E5%B0%B1%E4%B8%9A%E4%BF%9D%E9>

gravement handicapés. Elle nous dit :

Mais l'employeur ne choisira pas ceux qui ont un handicap sévère. S'il y a des candidats avec un handicap léger, il leur donnera la priorité [...] Il ne choisira pas des candidats souffrant de handicaps graves malgré cette politique [...] Parce que pour l'entreprise, il faudra prendre plus de risques pour recruter des personnes gravement handicapées [...] Si vous avez un handicap, votre probabilité d'accident est relativement élevée. Et si vous avez un accident dans l'entreprise, il sera considéré comme un accident du travail. Néanmoins, l'entreprise ne veut pas prendre un si gros risque. Par ailleurs, on a peur des poursuites et des litiges (Xu).¹⁵⁸

De même, bien qu'elles aient pu obtenir des emplois en recherchant spécifiquement des postes pour les personnes handicapées, Shi et Zhong croient que les entreprises les ont recrutées non pas parce qu'elles reconnaissent leurs compétences, mais seulement parce que l'embauche des personnes handicapées permet aux entreprises d'éviter le paiement du fonds de sécurité pour l'emploi des personnes handicapées, car les entreprises ne leur donnent souvent qu'un peu de travail et ne les paient que symboliquement.

Mais parce que, après tout, elle [en référence à l'entreprise où elle travaille] veut recruter une personne handicapée. Comme ça, elle pourrait... L'État a une réglementation... De plus, elle est une entreprise d'État. Selon la réglementation, l'entreprise d'État doit organiser l'emploi des personnes handicapées sur une base proportionnelle. Par ailleurs, elle peut obtenir une réduction d'impôt. Donc, elle a ses propres intérêts (Shi, nous soulignons).¹⁵⁹

%9A%9C%E9%87%91%E5%BE%81%E6%94%B6%E4%BD%BF%E7%94%A8%E7%AE%A1%E7%90%86%E5%8A%9E%E6%B3%95/18634808

¹⁵⁸ 可是一般公司不会选择重残的。如果有轻残的候选人的话，他会优先选择轻残的。他不会因为这个政策而选择重残的。。。因为可能站在企业的角度来说，你重残的这个要承担的风险比较大。。。身体有残疾的话出现意外的概率会比较大嘛，而如果你在公司出现意外的话，就要算工伤嘛，公司他就不想承担那么大的风险，现在又都怕官司，都怕纠纷。

¹⁵⁹ 但是它也因为，退一万步来说嘛，它也是为了招个残疾人嘛，它们企业可能。。国家有个规定，而且它现在属于国企嘛，国企它那种不是有个要按比例安排残疾人就业，还有一个减税嘛。所以公司他有他的利益。

La compagnie [où elle travaille maintenant l'a] recrutée au début juste pour éviter de payer le fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées, donc elle [lui] a arrangé des emplois relativement simples et basiques (Zhong).¹⁶⁰

En ce qui concerne les salons de l'emploi pour les personnes handicapées, comme ce que nous avons présenté précédemment, parmi nos treize personnes interrogées, seules Chen, Yunduo et Xin ont obtenu un travail de cette manière. La plupart des participantes nous soulignent qu'il est difficile de trouver un poste par le salon de l'emploi. Elles nous indiquent que, tout comme les autres entreprises, celles qui assistent au salon d'emploi organisé par la Fédération des personnes handicapées sélectionneront les candidats en fonction de leur type et degré de handicap, les personnes gravement handicapées étant ainsi exclues. Il convient de noter que la majorité de nos participantes ont un handicap grave ou extrêmement grave (Fei, Gao, Jian, Shen, Shi, Ting, Yunduo, Xu, Zhong).

Je ne pense pas que [les mesures gouvernementales] ont beaucoup promu l'emploi des personnes handicapées. Pourquoi? Parce que la plupart des usines protégées destinées aux personnes handicapées, des entreprises assistant au salon de l'emploi recrutent des personnes avec un handicap de niveau 3 ou de niveau 4. Quarante-vingt dix pour cent des personnes avec un handicap de niveau 1 ou niveau 2 ne peuvent pas être embauchées., Moi, j'ai un handicap de niveau 1. Quand je cherchais l'emploi, ils me demandaient quel était le niveau de handicap sur mon certificat d'invalidité. Quand je leur ai répondu que mon handicap est au premier degré, ils m'ont directement rejetée. Puis, je leur ai demandé pourquoi, ils disaient qu'ils voulaient des personnes handicapées de troisième degré ou de quatrième degré, pas des personnes gravement handicapées. Pour ça, je ne veux que lui dire "hehe"¹⁶¹ (Gao).¹⁶²

¹⁶⁰ 公司最初招我也只是为了逃避残疾人就业保障金的缴纳，所以安排的都是比较简单基础的工作给我。

¹⁶¹ Une onomatopée utilisée pour exprimer le dédain de communiquer avec une autre personne.

¹⁶² 我觉得促进得不多，为啥？因为像这种工厂还有招聘会，大部分招聘的都是3级4级。1级2级，大部分，90%就还是进不去。就像我是一级。因为有时候我在找工作的时候，他们就会问我，你的残疾证上面是几级。我说一级，他就直接拒绝了我。然后我就问为什么，人家说我们想要3级或者4级的，我们不想要等级太严重的。然后我就只能跟他说“呵呵”。

En fait, aux yeux de Gao, le degré de handicap peut représenter son degré de déficience, mais pas ses compétences, la capacité qu'elle a maintenant. Elle se demande ainsi « *je ne sais pas pourquoi on classe les handicaps selon le degré, puis applique ce genre de discrimination après la classification ?* » (Gao).¹⁶³

De plus, le salaire de la plupart des postes est bas et les tâches de travail consistent souvent à faire de la sécurité, du nettoyage. La qualité des emplois n'est pas bonne. Nos participantes pensent donc qu'il vaut mieux chercher des emplois hors du salon d'emploi, car il y existe plus d'opportunités de travail. Voici leurs témoignages :

Si vous êtes gravement handicapée, certaines entreprises ne voudront toujours pas de vous. Et les emplois proposés ne sont pas bons. Il s'agit souvent des postes comme ouvrier, nettoyeur (Ting)¹⁶⁴.

Malgré ma petite taille, je peux tout faire, et je peux m'exprimer clairement. Donc, si je vais au salon de l'emploi, je peux trouver du travail. Mais, le salaire y est un peu bas (Lin).¹⁶⁵

À part cela, certaines participantes pensent que les salons de recrutement sont de pure forme. Ils ne se soucient pas vraiment de la situation d'emploi des personnes handicapées. Zhong indique que lorsqu'elle est allée à un salon d'emploi pour les personnes handicapées, elle a rencontré quelques amis handicapés qui s'y sont rendus uniquement pour l'argent, pas pour l'emploi. Il faut noter qu'afin d'encourager les personnes handicapées à participer à des

¹⁶³ 我就不知道你为什么分级，你分级了之后，你还要搞那个分级歧视。

¹⁶⁴ 如果你残疾重了的话，一些企业也还是不会要你。而且提供的岗位也不怎么样，一般都是招工人、打扫卫生的什么的。

¹⁶⁵ 因为我只是个子不高，但是什么都能做，然后表达也算清晰。就是个子矮一点。然后如果招的话肯定是能招的，但是那里工资有点低啊。

salons d'emploi, certaines fédérations des personnes handicapées leur donneront de l'argent. Ce que celles-ci doivent faire, c'est de signer le registre de présence, pas d'avoir besoin de postuler pour un emploi.

J'ai participé à deux salons de l'emploi. L'un est organisé par la Fédération des personnes handicapées de notre village. Il se tient sur la Place de la Culture du village. Les Fédérations de personnes handicapées de divers hameaux organisent tout d'abord des personnes handicapées et puis les laissent prendre des bus de location pour participer au salon d'emploi. Il y a 13 personnes handicapées qui y sont allées, dont moi. Tant que nous y allons et nous nous enregistrons, nous pouvons recevoir une subvention de 10 yuans. Mais je trouve que ceux qui m'accompagnaient se sont tous assis sur les bancs des parterres de fleurs et ont attendu que le bus vienne les chercher après avoir reçu la subvention. Seule moi est allée demander aux entreprises pour les informations de recrutement, même si je n'ai pas pu trouver du travail. Peut-être parce que notre village est relativement pauvre, les compagnies proposent principalement des emplois comme ouvriers. Ces emplois nécessitent des mains ambidextres tandis que j'ai du mal à bouger mes mains, donc je ne pouvais rien faire. Plus tard dans le bus, j'ai demandé à d'autres personnes handicapées pourquoi ils n'étaient pas allés à un entretien d'embauche, ils ont dit, ils y sont venus juste pour la subvention. " « Nos corps sont déjà comme ça, pourquoi devons-nous encore travailler; nous ne pouvons même pas travailler; alors pourquoi aller à l'entretien d'embauche ?" Cela a vraiment changé ma perspective (Zhong).¹⁶⁶

Aussi, Xu nous a dit que les entreprises auxquelles elle pose sa candidature lui ont souvent apporté une solution uniquement pour la forme. À son avis, elles ne semblent pas vouloir vraiment trouver quelqu'un, mais simplement aider la Fédération des personnes handicapées à accomplir ses tâches de travail.

Lorsque vous allez au salon de l'emploi, vous pouvez sentir qu'il est de pure forme.

¹⁶⁶ 有。。。我去过一，我去过两次，去过两次，一个是我们当地的，我们当地的那个是县残联组织的招聘会，它在县文化广场举办的，然后由各乡镇将残疾人组织起来然后包大巴车过去，我们镇是去了13个残疾人，包括我，然后去到残联签到可以领取十块钱补贴，但是那些和我一起去的领完补贴之后全部清一色坐花坛板凳上等大巴接走，只有我一个人挨个招聘摊位问，虽然最后我没应聘上，因为可能我们老家那里比较贫穷一点，他招的都是工厂的普工，要求双手灵活的，我都干不了。然后后来在车上，我问他们为什么不去面试，他们说，他们就是来领钱的，“我们这样子，为什么要工作，我们工作不了，去面试干嘛”。真是刷新了我的三观。

Les attitudes des recruteurs envers vous sont très indifférentes. "Hmm ~" comme ça. (Selon le ton de l'interviewée et le contenu de la phrase avant et après, l'interviewée devrait avoir des mouvements faciaux qui imitent les expressions du recruteur, et ce devrait être un geste dégoûtant, mais comme il s'agit d'un appel vocal, il n'y a aucun moyen d'observer les mouvements faciaux de l'interviewée, il ne peut donc pas être confirmé). On ne vous aime vraiment pas. Autant que vous puissiez voir, vous pouvez savoir que les entreprises sont venues pour soutenir la mise en scène, pas vraiment pour recruter. Il se peut que la Fédération des personnes handicapées leur ait demandé de participer pour la frime (Xu).¹⁶⁷

6.5 Conseils pour le gouvernement sur l'amélioration de l'emploi des femmes handicapées

En plus de documenter l'expérience des femmes handicapées sur le marché du travail, cette recherche vise à comprendre leurs besoins spécifiques en matière d'emploi pour fournir des conseils au gouvernement chinois sur l'élaboration, la promulgation ou l'amélioration des lois et des règlements à leur égard. Pour ce faire, nous avons demandé aux participantes sur leurs conseils pour le gouvernement, l'entreprise et le secteur d'éducation.

Lin pense que le gouvernement doit superviser la mise en place d'installations sans obstacle dans les entreprises. « *Le taux d'emploi augmentera si le gouvernement oblige les entreprises à améliorer les installations sans obstacle* » (Lin).¹⁶⁸

¹⁶⁷ 你去招聘会现场就能感受到了，他是来走过场的，他对你的态度好敷衍。“嗯~”这样子的（听受访者的语气和结合前后句子内容，这里受访者应该是有模仿招聘者表情的面部动作的，并且应该是嫌弃的动作，但是因为语音通话，没办法观察受访者的表情所以无法确定）。都很嫌弃你的。。。就你一看，就知道他是来撑场子的，不是真的来招聘的。就可能是残联找来然后做一下面子这样子。

¹⁶⁸ 如果说是政府那边，我建议所有的。。。就是说企业啊。。。就是完善设施的话，有可能会提高就业率，对。

Gao souligne que les emplois pour les personnes handicapées devraient être véritablement fournis aux candidats handicapés, plutôt que de permettre aux personnes non handicapées qui ont déjà un certain avantage de participer aussi au concours d'emploi.

On ne doit pas recruter des personnes non handicapées dans les postes prévus pour les personnes handicapées. Parce que d'après ce que je vois et ce que je sais, les travailleurs dans ces postes sont tous des personnes non handicapées. Je trouve ça ironique. [...] Mon plus grand espoir est que quel que soit le niveau de handicap 1, 2, 3, 4, j'espère que les personnes non handicapées ne seront pas autorisées à venir en entretien pour les postes pour les personnes handicapées. Parce que dans les informations de recrutement de ces postes, il y a souvent une parenthèse écrivant que les gens non handicapés peuvent aussi présenter leur candidature. Cela nuit complètement à notre compétitivité. Parce que les gens non handicapés doivent survivre, il leur est impossible d'avoir de l'empathie lorsqu'ils voient ce type d'offre d'emploi. Il leur est impossible de dire : 'Ah, c'est un travail pour les personnes handicapées, donc je n'y postulerai pas. Bien qu'il soit dit que l'on peut y aller, je n'y irai pas'. Mais la question est que c'est vraiment une si bonne chose, le seuil d'emploi est bas, alors pourquoi n'y va-t-il pas ? Par ailleurs, puisque le seuil pour ce genre de poste est bas, et qu'il y a cinq assurances sociales et un fonds logement, il y a souvent plus de personnes non handicapées qui participent à l'entretien que les personnes handicapées, ce qui nous amène à ne pas avoir confiance et espoir en l'entretien. Par conséquent, si l'on souhaite recruter des personnes handicapées, on doit clairement indiquer quels types de personnes handicapées peuvent se présenter aux entretiens. Si l'on ne peut pas embaucher des personnes handicapées, ce que l'on doit faire, c'est d'annuler le travail, plutôt de laisser les gens non handicapés venir pour des entretiens. Cela favorisera une véritable équité. Une équité relative. Je ne demande pas à quel point c'est équitable. Ce que nous voulons, c'est une équité relative. C'est ce que je veux dire (Gao).¹⁶⁹

Shen suggère que le gouvernement puisse coopérer avec certaines entreprises pour former conjointement des personnes handicapées en leur accordant des exonérations et des

¹⁶⁹ 给残疾人提供的，那就不要让正常人过来面试。因为像这样的岗位，它们在社会上放出来的时候，有一个括号（写着）就是正常人也可以来面试。这完全就是在打我们的竞争能力。因为正常人看到那个括号。那正常人他没有同理心。然后也不会。因为正常人也生存，他是不可能在这种社会上面有同理心，然后说，“啊，这个是给残障人士提供的岗位，那我就不去了”，虽然上面说正常人可以去，但是我就不去了，但是问题是，那么好的事摆在面前，门槛又低，我为什么不去？就因为像这种岗位门槛又低，然后又有五险一金。反而正常人跟残疾人竞争得更多了，所以说我们反而没有任何的把握跟希望。所以说就是你们的残障岗位放出来，就规定什么类型的残障人过来面试。如果招不到残障人士，也不要让正常人来面试，就把那岗位取消，知道吗？这才是促进一个真正的公平，这个是一个相对公平，我并不是说要求他有多公平，我们想要的是一个相对公平，是这个意思。

réductions fiscales ou d'autres bénéfiques, puis les oblige à recruter des employés handicapés qualifiés en fonction de leur mérite.

Le gouvernement peut offrir à l'avenir davantage de formation destinée aux personnes handicapées. Il serait préférable que le gouvernement et les entreprises créent conjointement une plateforme de formation [...] Le gouvernement forme des personnes handicapées dans l'entreprise, puis l'entreprise recrute certaines personnes handicapées en fonction de leur mérite. Parce qu'après tout, cette société fonctionne comme un mécanisme d'élimination. Il est impossible de dire que l'on a formé 100 personnes, les 100 personnes seront toutes recrutées. Mais on peut embaucher 20 personnes au mérite, par exemple. Comme ça, on allège au moins le fardeau de 20 familles. [...] Le gouvernement doit aussi donner aux entreprises quelques bénéfiques. Il s'agit d'une situation gagnant-gagnant. Si l'on ne les leur donne pas, personne, aucune entreprise ne fera ce genre de chose (Shen)¹⁷⁰.

Linger espère également que le gouvernement peut offrir plus de formation afin que les personnes handicapées puissent acquérir plus de compétences (« *Est-il possible de laisser les femmes handicapées apprendre certaines compétences* »).¹⁷¹

Yunduo conseille que les postes destinés aux personnes handicapées soient diversifiés. Selon son observation, « *de nombreux postes proposés dans le salon de l'emploi de la Fédération des personnes handicapées sont des emplois en usine, ce qui amène certaines personnes à hésiter à présenter la candidature* » (Yunduo).¹⁷²

Pour sa part, Xu indique qu'afin de promouvoir l'emploi des femmes handicapées, le

¹⁷⁰ 残疾人的这方面哈。然后最好是政府和企业共同创建一个培训平台[。。。]政府在企业里面培训一部分残疾人，然后企业择优录取一些残疾人。因为毕竟你想吧，这个社会本来就是淘汰机制嘛，不可能说我给你培训完了，培训了100个，100个都要录取，哪怕你培训100个，就是说择优录取20个人。你至少为这20个家庭解决了一些负担[。。。]然后给企业一些福利的优惠政策，这个是双赢嘛。如果不给的话，谁，任何企业都不会做这种事的，亏本买卖。

¹⁷¹ 就是能不能说让她们去学一些技能。

¹⁷² 感觉残联的招聘会，很多都是进厂，有些人可能就不愿意去。

gouvernement devrait fournir directement des avantages aux entreprises ou réduire leurs frais, mais elle n'a pas donné d'exemples spécifiques (*« Je pense que l'on ne peut que donner plus d'avantages à des entreprises. En raison de ces avantages, celles-ci peuvent donner la priorité aux femmes [...] Le moyen le plus direct consiste à réduire leurs frais »*)¹⁷³.

6.6 Conseils pour l'entreprise sur l'amélioration de l'emploi des femmes handicapées

Quatre de nos interlocutrices ont fait part de leurs suggestions sur la manière dont les entreprises peuvent promouvoir l'emploi des femmes handicapées. Leurs conseils portent principalement sur trois aspects : réduction de la discrimination à l'égard des personnes handicapées (Linger et Lin), fourniture des installations et des équipements sans obstacle (Zhong), organisation du travail selon la condition physique des employés handicapés (Gao).

On doit traiter les personnes handicapées et non handicapées de la même manière. Si possible, les entreprises peuvent également proposer des formations professionnelles [aux employés handicapés] (Yunduo). ¹⁷⁴

*En matière d'emploi, tant que l'on donne une chance aux personnes handicapées, je pense qu'elles peuvent travailler mieux que les autres. Donc, ce que l'on doit faire, c'est de leur donner une opportunité (Lin).*¹⁷⁵

Les installations sans obstacle [sont importantes] (Zhong). ¹⁷⁶

Si l'entreprise recrute une personne handicapée, on peut essayer d'organiser son travail en fonction de ce qu'elle peut faire et de ce qu'elle ne peut pas faire. Puisque tous les postes sont maintenant très raffinés, l'employé handicapé peut faire du travail qu'il est capable de faire. On peut organiser plus de travail comme celui-ci pour lui, et il ne s'en sentira pas mécontent, mais ressentira un sentiment d'accomplissement. En ce qui concerne les tâches

¹⁷³我觉得只能是给一些单位多一点的福利吧。企业会因为这些福利，可能优先选择女性嘛[。。。]最直接的就是减免一些费用。

¹⁷⁴ 要平等对待，有的公司如果有条件，还可以[给残疾员工]来点技能培训。

¹⁷⁵ 其实就业的话，只要给他们一个机会，我相信都会做的比别人好吧，需要怎么去帮助？就给一个机会就行了

¹⁷⁶ 无障碍设施[很重要]。

dont il ne peut pas s'occuper, il peut y agir comme un rôle auxiliaire. S'il ne peut vraiment pas le faire, on peut affiner le poste autant que possible. On peut assigner le travail qu'il ne peut pas faire à ses collègues. En fait, il n'y a pas beaucoup de tâches qu'il ne peut pas accomplir. Par exemple, une personne avec handicap auditif ne peut pas répondre au téléphone. Dans ce cas, l'entreprise peut attribuer [les tâches nécessitant de répondre au téléphone] à ses collègues. On peut demander à ceux-ci de répondre plus au téléphone et à l'employé handicapé de s'occuper du reste des tâches. Puisque pour les personnes non handicapées comme vous, c'est une petite chose de répondre au téléphone. De plus, vous pouvez obtenir un peu plus d'argent de la part de l'employé handicapé, ce qui est une situation gagnant-gagnant. J'estime que si les personnes handicapées peuvent avoir une telle opportunité d'emploi, elles sont tout à fait disposées à le faire. Donc, l'entreprise peut également organiser des tâches de travail d'une manière plus humaine (Gao).¹⁷⁷

6.7 Conseils pour le secteur d'éducation sur l'amélioration de l'emploi des femmes handicapées

Cinq de nos participantes ont répondu à la question sur la manière dont le secteur d'éducation peut contribuer à l'emploi des femmes handicapées.

En raison de la situation financière difficile de la famille et de la préférence aux garçons des parents, Linger a dû abandonner les études pour travailler. Ayant de telle expérience, Linger espère que le secteur d'éducation peut exonérer une partie des frais de scolarité des personnes handicapées comme elle, afin qu'elles puissent poursuivre leurs études.

Zhong pense que dans le but d'améliorer l'environnement de travail des femmes handicapées, le département de l'éducation peut concevoir des programmes d'éducation et de

¹⁷⁷ 如果说这个公司招聘了残障人的话, 那就可以想办法给他分工。比如说他能做什么事情, 不能做什么事情, 可以把不能做的事情剔除。因为现在的所有的岗位都很精细化, 他可以干那种他能干的事情, 给他安排多一点, 他也不会有什么不开心的地方, 反而有成就感。干不了的, 他可以帮着干, 如果真的干不了的话, 那就再把岗位尽量细化一下, 然后把那种他干不了, 他干不了的, 其实也不会多少干不了的, 往往就是那种很少的, 比如说像那种听障的是打不了电话的, 那你可以[把这种需要接听电话的任务]安排一下给他的同事。让那个同事多接下电话, 然后剩下的他来干。因为像你们正常人, 让你们接下电话, 对你们来说是那种很小的事情, 然后还能从他那分配到多一点的钱, 是双赢的。所以说我们觉得如果残障人有这样的分配机会, 我们是很愿意干的。所以说公司也可以人性化的去把工作任务做一个分配。

formation individualisés. Par exemple,

enseigner aux sourds-muets ce qu'ils peuvent apprendre à faire ; enseigner aux aveugles ce qu'ils peuvent apprendre à faire ; enseigner aux gens dans le fauteuil roulant ce qu'ils peuvent apprendre à faire ; enseigner aux gens avec une seule main ce qu'ils peuvent apprendre à faire avec une seule main (Zhong).¹⁷⁸

Yunduo fournit des conseils sur la manière dont les écoles spécialisées peuvent promouvoir l'emploi des femmes handicapées. Selon elle,

il est nécessaire pour les écoles spécialisées d'enseigner aux élèves la planification de carrière, de leur apprendre à se comporter avec les autres et de leur établir une vision correcte de l'emploi. Parce que l'environnement d'une école spécialisée est relativement simple. Il s'agit juste d'une petite société. Mais le lieu de travail est différent. On peut y rencontrer différentes personnes. C'est pourquoi il est très important d'apprendre à s'entendre avec les autres, ce qui est également utile pour le travail (Yunduo).¹⁷⁹

Gao suggère que les écoles devraient apprendre aux enfants à respecter la diversité et leur apprendre comment s'entendre avec les personnes différentes d'eux-mêmes.

Je pense qu'un gros problème dans notre éducation est que l'on semble rendre tout pareil. On oublie qu'il y a des différences, telles que celles entre les femmes et hommes. Selon notre éducation actuelle, les femmes doivent avoir des caractéristiques féminines et les hommes doivent avoir celles de sexe masculin. Mais en fait, le monde est diversifié. L'éducation ne s'en tient pas compte. Donc, s'il y a des personnes comme vous, il doit y avoir des gens qui sont différents de vous, par exemple les personnes handicapées. Mais, dans ma mémoire, l'enseignement primaire ne nous a pas appris [comment nous devrions nous comporter avec des gens

¹⁷⁸ 就是聋哑人就安排聋哑人能学能做的东西；盲人安排盲人能学能做的东西；坐轮椅的安排坐轮椅能学能做的东西；单手安排单手能学能做的东西。

¹⁷⁹ 学校的话，要教学生职业规划、学习怎么和别人打交道，树立正确的就业观。毕竟特殊学校的环境，可能比较简单，接触的人少。但是职场不一样，它会让我们接触到不同的人。所以学会和别人打交道也很重要，对职场工作也有帮助。

différents de nous] (Gao).¹⁸⁰

Xu souligne

en matière d'éducation, il faudrait sensibiliser davantage les élèves au principe selon lequel tout le monde est égal. Parce que les étudiants handicapés sont plus susceptibles d'être victimes d'intimidation sur le campus. Même moi, je l'ai été (Xu).¹⁸¹

¹⁸⁰ 我觉得现在的教育很大的一个问题就是那个教育好像很想要把所有东西都变成一样。它忘记了有特异化的存在，还有个性，还有那种很差异化的存在。就比如说有些差异化。就是我们现在的教育就觉得女人就应该有女人的样子，男人就应该有男人的样子。这往往就是教育造成的。其实这个世界是多元化的。但是教育没有跟上世界的多元化了。就比如说我们有这样的人存在，就比如说，我们有你这样的人存在，那一定会有跟你不一样的人存在。所以说残障人就是这样不一样的存在。而且，在我的印象里面小学的教育没有告诉我们，也没有教我们，我们遇到了不同的人，不一样的人，我们应该怎么去思考[和他们相处]？

¹⁸¹ 教育层面的话，我觉得应该多给学生普及一下人人平等的道理吧。对。因为残障的学生会受到校园欺凌的几率会大很多。就算是我自己，我也受到过校园的欺凌。

Chapitre 7 — CONCLUSIONS

Cette recherche, « L'intersection du handicap et du genre : emploi des femmes handicapées chinoises », vise à documenter l'expérience des femmes handicapées chinoises sur le marché du travail. Les objectifs spécifiques de recherche sont d'explorer comment les oppressions de genre et de handicap sont interreliées pour construire la situation d'emploi spécifique des femmes handicapées en Chine, de présenter les réactions des femmes handicapées à une telle situation d'emploi et de comprendre les besoins spécifiques des femmes handicapées en matière d'emploi pour fournir des conseils au gouvernement chinois sur l'élaboration, la promulgation ou l'amélioration des lois et des règlements à leur égard.

Compte tenu de ces objectifs, nous avons conçu les questions de recherche suivantes :

1— « Comment les femmes handicapées chinoises vivent-elles leur relation au marché du travail ? » (question générale)

2— « Dans quelle mesure les femmes handicapées ont-elles des difficultés à entrer sur le marché du travail et à se maintenir en poste ? »

3 — « Comment réagissent-elles les femmes handicapées à une telle situation d'emploi ? »

4 — « Comment peut-on améliorer leur emploi du point de vue des femmes handicapées ? »

Pour répondre à ces questions, nous avons eu recours à l'approche qualitative. Nous avons fait des entretiens semi-dirigés avec 13 femmes handicapées chinoises âgées entre

18 ans et 54 ans sur leur expérience en matière d'éducation, de recherche d'emploi, de travail et sur leur compréhension pour les soutiens gouvernementaux pour l'emploi des personnes handicapées.

Sur le plan théorique, nous avons adopté la perspective de Revillard, qui propose de comprendre le handicap par l'expérience sociale du handicap, l'approche du féminisme matérialiste qui suggère de porter l'attention sur la division sexuelle du travail, l'approche féminisme intersectionnelle qui met l'accent sur la spécificité de la situation du groupe ayant plusieurs identités ainsi que la perspective des droits de la personne qui vise à protéger la dignité d'une personne en tant qu'être humain. Nous allons donc structurer notre conclusion autour des paramètres identifiés par Revillard, et y incorporer nos analyses féministes et des droits de la personne.

Selon Revillard, l'expérience sociale du handicap peut être appréhendée par cinq paramètres, à savoir les ressources matérielles, le statut social, le pouvoir, l'identification de la déficience et le régime d'existence (2019, p.12-16). À ceci s'ajoute une préoccupation pour la réflexivité et l'action stratégique des personnes.

En analysant les expériences à partir du paramètre « ressources matérielles » qui nous suggère de porter l'attention sur l'exclusion, la précarisation ou la marginalisation sur le marché du travail, nous avons observé que les femmes handicapées interviewées étaient facilement exclues du marché du travail du fait de leur handicap, tout comme celles dans d'autres pays (FDFA, 2014). Cela rendait difficile pour elles de faire valoir leur droit au travail. Face à cette situation, certaines de nos participantes se sont servi de leur statut

d'invalidité pour chercher des emplois destinés aux personnes handicapées et en ont pu trouver un. À travers les propos de nos participantes, nous avons su que leur choix était relié à l'existence du fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées. En fait, selon la *Loi sur la protection des personnes handicapées* (traduction libre, « 中华人民共和国残疾人保障法 »), les organes de l'État, les groupes sociaux, les entreprises, les institutions publiques et les organisations économiques collectives urbaines et rurales à tous les niveaux doivent réserver des postes pour les personnes handicapées dans une certaine proportion, sinon, ils doivent payer les fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées (Jin et Xie, 2007). Nous avons trouvé dans notre recherche que cette réglementation a favorisé l'emploi de nos participantes. Mais en même temps, nous avons réalisé qu'il existait quand même des situations où des firmes collaboraient avec les comités communautaires voulant remplir la tâche d'organiser l'emploi des personnes avec handicap pour éviter de déboursier le fond de sécurité d'emploi, comme l'indiquent Xia et Zhang (2015). Pour être plus précis, à la demande de la compagnie, certains comités communautaires demanderaient aux personnes handicapées si elles veulent fournir leur certificat d'invalidité à l'entreprise, car selon les réglementations du gouvernement chinois, la disposition du certificat d'invalidité signifie que l'entreprise a recruté des personnes handicapées, celle-ci n'a pas donc à payer les fonds de sécurité de l'emploi pour elles. Étant donné que la compagnie achète généralement les assurances sociales pour elles et leur verse des salaires, certaines personnes handicapées comme nos participantes acceptent de le faire. Bien qu'elles puissent bénéficier de ce modèle d'emploi, leur droit du travail n'est pas vraiment respecté, parce qu'en réalité, elles prêtent simplement leur certificat d'invalidité et ne font pas du travail. De plus, comme leur certificat

d'invalidité est utilisé, si elles veulent travailler dans un autre établissement commercial, elles ne peuvent que travailler au noir. Dans ce cas, leurs droits et intérêts sont difficiles à protéger.

En outre, nous avons vu que même si le statut d'invalidité a aidé nos participantes à obtenir un poste, la qualité de ces postes n'était pas satisfaisante. Plus précisément, comme le trouvent Tefera et ses collaborateurs en Afrique (2018), nous avons constaté que l'éducation a contribué à la lutte de nos participantes contre les préjugés sociaux du handicap, améliorant ainsi leur expérience professionnelle. Mais en même temps, nous avons noté que le problème de dévalorisation des qualifications académiques des femmes handicapées demeurait sur le marché du travail chinois, tout comme sur les marchés du travail canadien et américain (Merzouk, 2008 ; Mwachofi, 2009). Par conséquent, nous avons remarqué que les tâches de travail qui étaient proposées à nos participantes étaient souvent basiques, nécessitant peu de compétences techniques, mais une répétition mécanique. Les salaires de ces emplois peu qualifiés étaient bas et il y avait peu de possibilités de promotion professionnelle dans ces postes. De plus, nous avons constaté dans les expériences de nos participantes que cette piètre qualité de travail a conduit dans une certaine mesure à l'instabilité de leur situation d'emploi, voire les a amenées à abandonner le travail. Par exemple, Linger, Shi, Ting changeaient constamment d'emploi pour passer à une entreprise qui leur offrirait un meilleur salaire. Ou bien, comme Fei, elle a choisi de ne pas travailler, car le salaire du poste qu'elle a trouvé était à peu près le même que sa sécurité sociale. De plus, selon *les Règlements sur la garantie de vie minimum en Chine* (Conseil des affaires de l'état de la République Populaire de la Chine 1999), une fois que les personnes avec handicap touchent un revenu stable et que le revenu par habitant des membres de la famille vivant ensemble est supérieur au niveau de vie

minimum des résidents, elles ne peuvent plus bénéficier de l'allocation du handicap au même niveau qu'auparavant. C'est pourquoi les personnes handicapées comme Fei ayant une meilleure sécurité sociale ont une faible volonté de travailler (Bai et collab., 2018, p. 95 ; Kang et collab., 2019, p. 88).

D'après Revillard, «à cette inégalité économique s'ajoute une inégalité statutaire» (2019, p.13). Quant au processus d'acquisition du statut social d'un groupe, elle dit qu'il s'agit d'un processus de représentation par les membres de la société (ibid.). Elle juge que les croyances culturelles communes sur un groupe peuvent provoquer les inégalités matérielles en influençant les représentations et pratiques des individus du groupe concerné et des autres face à ceux-ci (ibid.). Suivant cette logique, nous avons réalisé que la situation d'emploi des femmes handicapées était principalement influencée par les représentations sociales du handicap et du genre. De surcroît, nous inspirant de l'approche intersectionnelle, nous avons noté que l'intersection de ces représentations sociales a construit une situation d'emploi spécifique pour nos participantes. Pour être plus précis, en Chine, pendant longtemps, que ce soit le public ou le gouvernement, on a utilisé le mot Canfei (ce mot signifie infirme et inutile) pour désigner les personnes ayant des limitations physiques et/ou mentales (The Economist, 2021, paragr.7). Bien que, sous l'impulsion de la Fédération chinoise des personnes handicapées, la société ait commencé à le remplacer par le terme Canji (ce mot signifie que le handicap est une maladie) (ibid.), même par le concept Canzhang (ce mot signifie que le handicap est la résultante de l'interaction entre la personne ayant une ou plusieurs déficiences et l'environnement autour d'elle), la perception des personnes handicapées comme infirmes et inutiles est profondément ancrée dans la conscience publique. Quant aux représentations

sociales du genre, il y en a trois. Premièrement, les stéréotypes sociaux croient souvent que les hommes sont plus forts que les femmes. Dans les expériences de nos participantes, nous avons donc constaté que sous l'intersection du handicap et du genre, les femmes handicapées sont plus susceptibles d'être considérées comme ayant la difficulté d'effectuer le travail nécessitant de la force physique par rapport à leurs homologues masculins.

Deuxièmement, il s'agit de représentations sociales sur la division sexuelle du travail. Dans la société chinoise, les hommes sont souvent considérés comme le gagne-pain d'une famille alors que les femmes sont perçues comme dépendantes des hommes (Chen, 2019, p.53). Dans notre recherche, nous avons constaté que touchées par les représentations sociales de genre et de handicap, les femmes handicapées chinoises étaient extrêmement vulnérables aux normes de genre. Plus précisément, contrairement aux femmes handicapées dans d'autres pays, qui sont souvent perçues par la société comme inaptes à la parentalité et se voient donc refuser le droit d'être mères (Tefera et collab., 2018), celles en Chine étaient toujours encouragées à assumer un rôle d'épouses et mères. Si cela semble favoriser la garantie des droits au mariage et à la reproduction pour les femmes handicapées chinoises, il porte atteinte à leurs droits à l'emploi et à l'éducation, parce que dans un tel contexte socioculturel, elles étaient très susceptibles d'être considérées comme n'ayant pas besoin de travailler, de recevoir beaucoup d'éducation. Tout ce qu'elles avaient à faire est de trouver quelqu'un pour se marier et devenir la parfaite femme d'intérieur de la vie de leur mari. Dans l'exemple de Xu, nous avons vu que si notre participante n'était pas allée à l'école spécialisée, on lui aurait demandé de rester à la maison pour attendre le mariage.

Chez nos interviewées, nous avons vu que beaucoup d'entre elles avaient envie de

travailler, soit parce qu'elles voulaient faire leurs preuves, soit parce qu'elles voulaient être indépendantes, autonomes. Bien sûr, nous avons observé également que certaines femmes handicapées mariées souhaitaient travailler pour réduire le fardeau financier de la famille, comme en témoignent les études antérieures (Xing et Wang, 2016, p. 53 ; Kang, Hu et Bai, 2019, p. 89). Mais, quelles que soient leurs motivations, des recherches nous ont démontré que le rôle traditionnel des femmes les empêcherait d'accéder à un emploi et de le maintenir (Jones, Latreille et Sloane, 2006, p. 13 ; Chen, 2019, p. 49). De même nous avons trouvé, d'une part, qu'au moment de leur recherche d'emploi, les femmes handicapées chinoises étaient souvent victimes de discrimination parce que les employeurs craignaient que leur accouchement retarde l'avancement de leur travail et entraîne des coûts de fonctionnement supplémentaires pour l'entreprise. D'autre part, nous avons vu que les femmes handicapées sont perçues comme incapables de se consacrer pleinement au travail, car elles devraient s'occuper de leur famille. Face à ce dilemme, les candidates handicapées auraient à choisir entre le mariage, la maternité et l'emploi. Elles pourraient donc retarder, voire renoncer à se marier, à avoir des enfants. Pour celles qui ont des enfants, elles auraient à trouver des moyens pour concilier la vie familiale et professionnelle. L'organisation FDFA indique que la société pourrait les aider en leur fournissant les ressources accessibles de garde des enfants, par exemple, la garderie avec langue des signes, rampes d'accès, interphone (2014, p. 32). Nous avons découvert cependant que les femmes handicapées rencontrées préféraient demander à leurs parents ou aux parents de leur mari de les aider à s'occuper des enfants. De même, certaines femmes handicapées ont choisi de trouver un travail qui puisse être fait à domicile ou de prendre soin des enfants par elles-

mêmes avant de partir pour travailler jusqu'à ce que les enfants puissent rentrer de l'école de manière indépendante.

Troisièmement, il existe depuis longtemps une préférence pour les garçons dans la société chinoise. Plus précisément, nous avons noté dans notre recherche que, se situant à l'intersection du handicap et du genre, les filles handicapées étaient très susceptibles d'être forcées à abandonner les études pour travailler ou attendre le mariage, en particulier lorsque la famille a des difficultés financières et ne peut pas prendre en charge l'éducation de plusieurs enfants (voir les exemples de Linger et Xu). Mais heureusement, le gouvernement chinois a mis en oeuvre en 1986 *la Loi sur l'enseignement obligatoire de la République populaire de Chine*¹⁸² et l'a modifiée en 2006, en 2015, en 2018. Compte tenu de l'âge de nos participantes, voici les articles pertinents de l'édition révisée en 2006.

L'article 2 stipule que l'État met en oeuvre un système d'enseignement obligatoire de neuf ans [c'est-à-dire jusqu'au premier cycle du secondaire. De plus,] pendant cette période, les étudiants sont totalement exemptés de droits d'inscription et autres frais de scolarité¹⁸³[Traduction libre] ;

l'article 4 stipule que tous les enfants et adolescents d'âge scolaire ayant la nationalité de la République populaire de Chine, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur race, leur situation familiale, leurs croyances religieuses, etc., jouissent des mêmes droits de recevoir l'enseignement obligatoire conformément à la loi et remplissent leurs obligations de suivre l'enseignement obligatoire¹⁸⁴[Traduction libre] ;

¹⁸² « 中华人民共和国义务教育法 ».

¹⁸³ « 第二条规定国家实行九年义务教育制度（即到初中）。义务教育期间，不收取学费，杂费 ».

¹⁸⁴ « 第四条规定凡具有中华人民共和国国籍的适龄儿童、少年，不分性别、民族、种族、家庭财产状况、宗教信仰等，依法享有平等接受义务教育的权利，并履行接受义务教育的义务 ».

l'article 5 stipule que les parents ou autres tuteurs légaux des enfants et des mineurs d'âge scolaire doivent veiller à ce qu'ils entrent à l'école à temps pour recevoir et terminer l'enseignement obligatoire conformément à la loi¹⁸⁵ [Traduction libre].

Grâce à l'existence de ces articles, nous avons vu que toutes nos participantes, sauf Chen qui a abandonné volontairement ses études, ont pu terminer au moins le premier cycle du secondaire.

Malgré cela, il faut noter que le niveau d'éducation moyen des personnes handicapées chinoises est les études primaires (7,07 ans) en 2013 (Zhou, 2018). De plus, d'après les données de la deuxième enquête nationale par sondage auprès des personnes handicapées, le taux de fréquentation scolaire des filles handicapées âgées de 6 à 14 ans est de 62,01 % (Chen et collab., 2009, p. 10). Donc, nos personnes interrogées diffèrent de ce portrait. Toutefois, comme ce que nous avons vu dans les parties précédentes, elles ont également rencontré beaucoup d'obstacles dans leur vie scolaire.

Mais, nous avons vu que les parents de nos interlocutrices n'ont pas tous une attitude négative vis-à-vis à leur éducation. Autrement dit, les parents de certaines ont accordé beaucoup d'attention à l'éducation de leur fille. Ils leur ont trouvé des écoles adaptées, se sont servis de leurs relations pour les faire entrer dans des écoles non spécialisées, ont fait des plans pour leur développement scolaire, comme les parents de Gao et ceux de Yunduo. Cependant, il faut noter que ces personnes vivaient principalement dans les grandes villes et ont de meilleures conditions économiques (Gao vivait à Lanzhou, capitale de la province du Gansu ; Yunduo vivait à Wuxi, Jiangsu). Et un tel cadre de vie a fourni naturellement une base matérielle à l'éducation des enfants. C'est pour cela que nous disons qu'il implique

¹⁸⁵ «第五条规定适龄儿童、少年的父母或者其他法定监护人应当依法保证其按时入学接受并完成义务教育»。

aussi un rapport de pouvoir de classe dans l'éducation des filles handicapées.

En plus de cela, Revillard nous propose de porter notre attention sur l'identification de la déficience. À cet égard, elle parle de trois modalités de l'identification de la déficience, à savoir le diagnostic de la déficience fait par l'hôpital ou l'école ; l'identification de la déficience de la part des individus eux-mêmes ; l'identification de la déficience par autrui dans les interactions quotidiennes (Revillard, 2019, p. 15). Selon elle, ces trois modalités s'interagissent pour affecter la vie des personnes handicapées (ibid.). Nous inspirant de ce paramètre, nous aimerions souligner particulièrement les effets de la première modalité sur l'emploi de femmes handicapées. Nous avons trouvé que, face à la discrimination à l'égard des personnes handicapées, certaines de nos participantes ont choisi de chercher des emplois spécialement prévus pour les personnes handicapées. Mais en même temps, nous avons constaté que ce moyen ne s'appliquait pas à tout le monde, comme Gao. En outre, nous avons vu que bien que selon la loi, une place pour handicapé grave puisse être égale à deux places pour handicapé léger, les recruteurs avaient toujours tendance à recruter des personnes avec un handicap léger. De ce fait, nous avons constaté que la classification sociale du type et du degré de handicap a affecté encore dans une certaine mesure l'emploi des femmes handicapées.

Le dernier paramètre proposé par Revillard est celui du régime d'existence. D'après elle, le régime séparé (par exemple, dans des écoles spécialisées ou des emplois spécialisés) n'est pas nécessairement lié à la marginalisation et à l'exclusion. Également, le régime intégré n'apporte pas nécessairement des effets positifs (Revillard, 2019, p. 14-15). Dans les expériences de nos participantes, nous avons réalisé que les différents régimes d'existence

avaient divers impacts sur leur vie scolaire et professionnelle.

D'une part, nous avons aperçu que l'intégration des filles handicapées à l'école publique a fait obstacle à leur emploi en limitant leur accès à l'éducation. Pour être plus précis, nous avons constaté que les filles handicapées interviewées faisaient les études principalement dans des établissements scolaires non spécialisés, et qu'il ne leur était pas nécessairement facile d'y entrer, car elles pouvaient être rejetées du fait des préjugés sociaux concernant le handicap. De plus, tout comme dans d'autres pays, soit africains (Tefera et collab., 2018, p. 86) ou européens (le Défenseur des droits, 2016, p. 16), il existait également dans des écoles chinoises le problème de manque d'installations sans obstacle, d'équipement et de services d'assistance appropriés pour les étudiants handicapés. D'après la description de nos participantes, à la différence des établissements scolaires spécialisés pour les personnes handicapées, les écoles non spécialisées qu'elles fréquentaient n'étaient pas toujours dotées d'installations et d'équipements accessibles, ce qui a constitué pour elles un obstacle à leur éducation. De plus, nos résultats ont montré que les enseignants dans des écoles non spécialisées n'étaient souvent pas en mesure de réaliser ou de comprendre leurs besoins éducatifs particuliers et remettaient souvent en question la capacité des étudiants handicapés en leur disant qu'ils ne peuvent pas obtenir de bonnes notes. En fait, selon l'observation de Salome et ses collaborateurs au Kenya, ce comportement des enseignants peut nuire à l'estime de soi des étudiants handicapés et les empêcher donc de poursuivre les études (cité dans Tefera et collab., 2018, p. 86). En plus de la discrimination de la part de leurs enseignants, nos participantes nous ont décrit que le regard étrange que les camarades de classe posent sur leur handicap a affecté leur développement scolaire et professionnel.

Pourtant, pour assurer l'exercice du droit à l'éducation des personnes handicapées, d'après l'article 24.2 de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, les États parties veillent à ce que :

c) il soit procédé à **des aménagements raisonnables** en fonction des besoins de chacun ; d) Les personnes handicapées bénéficient, au sein du système d'enseignement général, de **l'accompagnement nécessaire** pour faciliter leur éducation effective ; e) **Des mesures d'accompagnement individualisé efficaces** soient prises dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la socialisation, conformément à l'objectif de pleine intégration. (ONU, 2006, p. 18)

En tant qu'État partie de cette Convention, la République populaire de Chine a aussi promulgué et amélioré certaines réglementations. À titre d'exemple, l'article 19 de la *Loi sur l'enseignement obligatoire* (modifiée en 2006) stipule que « les écoles ordinaires doivent accueillir les enfants et adolescents handicapés d'âge scolaire qui ont la capacité de recevoir l'enseignement général dans la même classe et **fournir une aide pour leurs études et leur réadaptation** [Traduction libre] »¹⁸⁶ (Gouvernement de la Chine, 2006)

Malgré cela, nous n'avons pas trouvé de lois ou des politiques en matière de l'environnement matériel des écoles générales. Plus précisément, la plupart des réglementations sur la construction d'installations sans obstacle visent les écoles spécialisées. Par exemple, selon l'article ci-dessus, « **les écoles (classes) spécialisées** doivent s'équiper de lieux et d'installations adaptés aux caractéristiques d'apprentissage, de réadaptation et de vie des enfants et adolescents handicapés [Traduction libre] »¹⁸⁷(ibid.). En fonction de l'article 12

¹⁸⁶ « 普通学校应当接收具有接受普通教育能力的残疾适龄儿童、少年随班就读，并为其学习、康复提供帮助。 »

¹⁸⁷ « 特殊教育学校（班）应当具备适应残疾儿童、少年学习、康复、生活特点的场所和设施。 »

de la *Réglementation de la construction d'un environnement sans obstacle*¹⁸⁸, « le gouvernement populaire au niveau du comté ou au-dessus doit accorder la priorité à la rénovation des installations sans obstacle dans les institutions et lieux suivants : (1) **établissements d'enseignement spécialisé**, de réadaptation, de protection sociale et autres [Traduction libre] »¹⁸⁹ (Gouvernement de la Chine, 2012).

D'autre part, nous avons observé que le régime d'existence des participantes sur le marché du travail a entravé leur emploi. Pour être plus précis, nous avons découvert que les participantes occupaient souvent des postes pour les personnes handicapées créés dans des entreprises non-spécialisées alors que celles-ci ne tenaient souvent pas compte de leur condition corporelle. Cela va l'aménagement des tâches de travail, la mise à disposition d'installations et d'équipements sans obstacle aux relations interpersonnelles. Tout d'abord, quant à l'aménagement des tâches de travail, nous avons remarqué que beaucoup de nos participantes travaillaient de longues heures, comme Gao, Shi, Ting, Xu. Elles nous ont mentionné que la charge de travail était si intense qu'elles étaient physiquement débordées et ont finalement dû démissionner. Analysant le marché du travail français, l'organisation FDFA a déjà indiqué que le travail offert aux personnes handicapées doit être organisé en fonction de leur condition corporelle pour mieux favoriser leur intégration au travail (2014).

En ce qui concerne les installations et équipements sans obstacle, bien que nos interlocutrices ne nous ont pas dit si elles étaient victimes de discrimination du fait que les

¹⁸⁸ « 无障碍环境建设条例 »

¹⁸⁹ « 县级以上人民政府应当优先推进下列机构、场所的无障碍设施改造：（一）**特殊教育**、康复、社会福利等机构。 »

employeurs craignent d'avoir besoin de leur fournir ces installations et équipements, leurs expériences ont fait écho à des articles qui indiquent que les entreprises surestiment souvent le nombre de personnes handicapées qui ont besoin de tels services (ONU, s.d. ; OIT, 2007, paragr. 162 ; le Défenseur des droits, 2016, p. 20). Plus précisément, parmi nos 13 participantes, huit ont pu travailler sans équipements ou installations auxiliaires. Il s'agit de Chen, Fei, Jian, Lin, Linger, Shi, Ting, Xin. Ou bien, elles se sont équipées d'appareils auxiliaires dès l'enfance. Donc, le fait qu'une entreprise soit équipée ou non d'un équipement ou d'une installation sans obstacle ne les a pas beaucoup affectées). Pourtant, cela ne signifie pas qu'il n'est pas nécessaire de créer un environnement physique de travail sans obstacle pour les femmes handicapées. La disposition de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* a déjà souligné que « des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées » (ONU, 2006, article 21, i). De plus, tel que reflété dans le modèle social du handicap, qui sert de cadre théorique au mouvement des droits des personnes handicapées, le handicap est plus un problème social qu'individuel. Autrement dit, plutôt que d'attendre que les personnes handicapées fassent leurs propres efforts pour surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent dans leur vie, la société devrait avant tout se transformer.

Enfin, influencées par l'approche féministe intersectionnelle, nous avons également exploré le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail, car selon les études antérieures, les femmes handicapées sont plus vulnérables aux violences de genre, justement parce qu'elles vivent aussi avec un handicap (Masson, 2013). Dans cette recherche, nous avons découvert que lorsque les femmes handicapées chinoises subissaient du

harcèlement sexuel, elles choisiraient de l'endurer sans un mot à cause de la gêne de dire aux autres ce qui leur est arrivé. Nous pensons que leur réaction peut s'expliquer par le fait que sous l'influence de la culture traditionnelle, le harcèlement sexuel est toujours un sujet difficile à aborder. Comme le dit le proverbe chinois, « comme les arbres ont besoin d'écorce, les gens ont besoin de visage », parler du harcèlement sexuel leur fera honte. Ce qui est plus grave, elles pourraient être critiquées, même calomniées. De plus, nous avons vu que tout comme le mentionne le rapport de l'ONU, sous l'impact de l'intersection du handicap et du genre, même si nos participantes ont résisté au harcèlement sexuel, leurs entourages étaient toujours sceptiques quant à ce qu'elles ont dit (2012, p. 19).

Comme ce que nous avons dit dans les sections précédentes, cette étude cherche à refléter les expériences et les aspirations des femmes handicapées. Donc, notre conclusion traite également des suggestions des participantes sur la manière d'améliorer leur situation d'emploi. Basées sur leurs expériences personnelles, nos participantes ont donné leurs conseils au gouvernement, à l'entreprise, au secteur de l'éducation.

Pour le gouvernement, les suggestions de nos participantes vont de la supervision des postes destinés aux personnes handicapées qui devraient être réellement fournis aux personnes handicapées (Gao), à la diversification des postes offerts aux personnes handicapées (Yunduo), au renforcement de la supervision de la fourniture des installations et équipements sans obstacle (Lin), à l'augmentation des programmes de formation pour améliorer les compétences des personnes handicapées (Linger), à la collaboration du gouvernement avec des entreprises pour former les personnes handicapées en leur donnant des avantages et en leur faisant recruter un certain pourcentage de personnes handicapées à

l'issue de la formation (Shen) et à l'offre directe des avantages aux entreprises pour les encourager à accepter des femmes handicapées (Xu).

En ce qui concerne l'entreprise, nous participantes ont parlé de la réduction de la discrimination à l'égard des personnes handicapées (Linger et Lin), de la fourniture des installations et des équipements sans obstacle (Zhong), et de l'organisation du travail selon la condition physique des employés handicapés (Gao).

Quant au secteur de l'éducation, nos participantes ont fait des suggestions sur la réduction des frais de scolarité pour les étudiants handicapés (Linger), l'individualisation et la différenciation de l'enseignement selon les besoins (Zhong) ; les goûts et les capacités des élèves (Zhong) ; la mise en place de cours de planification de l'emploi (Yunduo), et la sensibilisation des étudiants à l'égalité et à la diversité (Gao et Xu).

En bref, l'emploi des femmes handicapées est une question complexe à explorer, parce qu'il est lié à de nombreux facteurs. Mais, cela ne peut pas être une excuse pour nous de le négliger. À l'inverse, il s'agit d'un sujet qui vaut la peine d'être découvert. Bien que de nombreux chercheurs et chercheuses aient commencé à explorer l'emploi des femmes handicapées, ils utilisaient principalement les méthodes quantitatives pour l'expliquer au sens statistique. En outre, nous trouvons qu'ils traitent le problème d'emploi des femmes handicapées comme le résultat de l'addition ou de la multiplication du genre et du handicap. En faisant cela, ces recherches antérieures ignorent non seulement l'agentivité des femmes handicapées dans une telle ou telle situation d'emploi, mais aussi la spécificité de leur situation d'emploi.

C'est pourquoi nous avons adopté dans cette recherche la perspective de Revillard, l'approche du féminisme matérialiste et l'approche féminisme intersectionnelle comme cadre théorique. L'approche de Revillard nous permet de comprendre comment les femmes handicapées vivent le traitement social du handicap en se concentrant sur les dimensions « ressources matérielles », « statut social », « pouvoir », « identification de la déficience » et « régime d'existence », nous aidant ainsi à saisir l'agentivité des femmes handicapées sur le marché du travail (Revillard, 2019, p. 10-16). L'approche matérialiste et l'approche intersectionnelle féminisme nous aident à explorer la spécificité de la situation d'emploi des femmes handicapées en mettant l'accent sur l'unicité de l'expérience de groupes au croisement d'identités multiples (Bilge, 2009). De plus, du fait que nous voulons améliorer l'emploi des femmes handicapées de leurs propres points de vue en fournissant leurs conseils aux agences gouvernementales et aux entreprises, nous avons aussi faisant référence à la perspective des droits de la personne. Elle nous aide à mieux réfléchir à la manière de protéger l'emploi des femmes handicapées.

Malgré cela, il existe aussi des limites à notre recherche, qui se manifestent principalement dans l'échantillonnage et nos habiletés d'entretien.

En ce qui concerne les limites à l'échantillonnage, il y en a trois. Premièrement, il concerne le type de handicap des participantes. Nous constatons que la majorité de nos participantes que nous avons recrutées ont des handicaps physiques. En ce sens, nous aurions peut-être documenté trop de leurs expériences tout en ignorant celles des participantes avec d'autres types de handicap. Pourtant, cette recherche visait à documenter les femmes handicapées de toutes catégories.

Deuxièmement, il s'agit du problème de la sous-représentation des participantes avec enfants. Dans cette étude, nous avons conçu une question sur la façon dont les femmes handicapées équilibrent la vie familiale et professionnelle. Cependant, parmi les participantes que nous avons réussi à recruter, seule quatre ont des enfants. Cela signifie que nous avons peut-être sous-exploré cette question. Par conséquent, dans des recherches futures, nous devrions trouver plus de participantes avec des enfants pour mieux comprendre cette question.

Finalement, les limites sont liées à l'endroit où nous avons recruté des participantes. Nous avons intitulé cette recherche « l'intersection du handicap et du genre : emploi des femmes handicapées chinoises ». Autrement dit, nous voulions explorer dans cette recherche le problème d'emploi des femmes handicapées dans toute la Chine. Mais enfin, nous n'avons que recruté des participantes de la ville de Chongqing¹⁹⁰, de la province du Jiangsu¹⁹¹, de la province du Guangdong¹⁹² où l'économie est plus développée. De plus, ces participantes vivent, travaillent ou cherchent de l'emploi en milieu urbain. De ce fait, nous avons ignoré les expériences de celles qui habitent en milieu rural, ou dans les zones plus défavorisées par rapport à l'emploi.

¹⁹⁰¹⁹⁰ Chongqing est une municipalité relevant directement du gouvernement central de la République populaire de Chine, le centre économique du cours supérieur du fleuve Yangtze et le centre financier de la région occidentale de la Chine. Pour plus de détails, voir https://baike.baidu.com/item/%E9%87%8D%E5%BA%86%E5%B8%82/436625?fr=ge_ala

¹⁹¹ Depuis 2009, le PIB par habitant de la province du Jiangsu s'est classé premier parmi toutes les provinces et régions autonomes du pays, et a atteint le niveau des pays développés de la « classe moyenne supérieure ». Pour plus de détails, voir https://baike.baidu.com/item/%E6%B1%9F%E8%8B%8F%E7%9C%81/320938?fr=ge_ala

¹⁹² Depuis 1989, le PIB de la province du Guangdong s'est continuellement classé au premier rang du pays et est devenu la plus grande province économique de Chine, représentant 1/8 de la production économique totale du pays. Pour plus de détail, voir https://baike.baidu.com/item/%E5%B9%BF%E4%B8%9C%E7%9C%81/132473?fr=ge_ala

Quant aux limites liées à nos habiletés, dans cette recherche, nous avons choisi de faire les entretiens semi-dirigés pour recueillir le matériel. Même si cette méthode nous permet d'explorer l'expérience des participantes sans les trop restreindre, elle pose également des défis aux chercheuses et aux participantes. Plus précisément, cette méthode nécessite que les personnes interrogées soient capables de raconter leurs expériences sur les sujets soulevés par les chercheuses, sinon, les chercheurs doivent les guider afin qu'ils puissent fournir plus d'informations liées à la recherche. Cependant, par manque d'expérience, nous ne les avons pas bien guidées à certains moments. Par exemple, lorsque Flavie racontait son expérience scolaire, elle a parlé de la cause de sa maladie et même du processus de consultation d'un médecin. Face à cette situation, nous ne savions pas s'il fallait continuer à l'écouter, ou l'interrompre pour la guider vers le sujet de recherche. Un autre exemple est notre propre inconfort face à la question portant sur le harcèlement sexuel. Bien que nous ayons pris des mesures correctives, telles que la réalisation d'entretiens supplémentaires, malheureusement, les participantes que nous aurions aimé rencontrer une deuxième fois n'ont pas toutes accepté l'invitation. Cela nous a empêchée d'explorer plus avant leurs expériences.

ANNEXE 1 – GUIDE D'ENTRETIEN

Thèmes pour les entretiens semi-dirigés

1. J'aimerais qu'on commence par **votre expérience d'éducation**. (pouvez-vous me parler de votre expérience d'éducation ?) (les questions suivantes se poseront aux participantes selon leur niveau d'éducation)

- D'abord à l'école primaire :
 - Où êtes-vous allée à l'école ? (et quel type d'école — intégrée/séparée)
 - Comment alliez-vous à l'école ? (déplacements, transport, obstacles ?)
 - Comment cela se passait-il à l'école, avec votre handicap ? (dans quelle mesure l'accessibilité de l'école et de l'enseignement répondait-elle à vos besoins ; quelles attitudes des enseignants et des autres élèves à votre égard ; vos sentiments par rapport à leurs attitudes ?)
- Comparé avec votre expérience aux études primaires,
 - Où êtes-vous allée à l'école secondaire (et quel type d'école — intégrée/séparée)
 - Comment alliez-vous à l'école ? (déplacements, transport, obstacles ?)
 - Comment cela se passait-il à l'école, avec votre handicap ? (dans quelle mesure l'accessibilité de l'école et de l'enseignement répondait-elle à vos besoins ; quelles attitudes des enseignants et des autres élèves à votre égard ; vos sentiments à leurs attitudes ?)
- Enfin, pouvez-vous partager avec moi votre expérience d'éducation supérieure,
 - Où êtes-vous allée à l'école (et quel type d'école — intégrée/séparée)
 - Comment alliez-vous à l'école ? (déplacements, transport, obstacles ?)
 - Comment est-ce que cela se passait à l'école, avec votre handicap ? (dans quelle mesure l'accessibilité de l'école et de l'enseignement répondait-elle à vos besoins ; quelles attitudes des enseignants et des autres élèves à votre égard ; vos sentiments à leurs attitudes ?)
- Dans quelle mesure pensez-vous que l'éducation que vous avez reçue vous a préparé au marché du travail ?

2. J'aimerais qu'on parle maintenant de **vosre expérience de travail ou professionnelle actuelle** (pour les participantes en emploi) ou la plus récente (pour les participantes au chômage)

- Où travaillez/avez-vous travaillé ? (quel type de milieu de travail — intégré/séparé)
- Depuis quand ?
- Comment vous rendez/rendiez-vous au travail (déplacements, transport, obstacles)
- Comment avez-vous trouvé cet emploi ?
- Comment s'est passé votre entretien d'embauche ? (quelles attitudes des recruteurs à votre égard ; quelles questions posées pendant l'entretien d'embauche ; vos sentiments par rapport à cela...)
- Parlez-moi maintenant de votre travail : que faites-vous ? que sont vos tâches ?
- Comment les choses se passent-elles en milieu de travail, avec votre handicap (dans quelle mesure l'environnement de travail peut/pouvait-il vous aider à remplir vos tâches ? ; quelles attitudes des employeurs, des collègues, des clients à votre égard ; vos sentiments par rapport à ces attitudes, à votre emploi ?)
- Qu'est-ce que cela signifie avoir un emploi pour vous ? Est-ce que c'est important ? Pourquoi ?
- En fonction de votre expérience, pensez-vous que les femmes handicapées et les hommes handicapés font face à la même situation d'emploi ? Pourquoi ?
 - Comment faites-vous pour concilier le fait d'avoir un emploi avec le fait d'avoir des enfants ? Comment vous organisez-vous ? (si les participantes ont des enfants)
 - Que pense votre famille de votre travail ?
 - Avez-vous entendu parler de harcèlement sexuel sur le lieu de travail contre les femmes handicapées ? Pouvez-vous m'en parler ?

3. J'aimerais maintenant avoir **vosre point de vue sur le soutien social pour l'emploi des personnes handicapées.**

- Qu'est-ce que vous savez des soutiens gouvernementaux pour l'emploi des personnes handicapées ? (ex. les foires de l'emploi organisées par le gouvernement pour les personnes handicapées, les ateliers protégés destinés aux handicapés et la subvention

par l'État aux entreprises recrutant des personnes handicapées et sur le fonds de sécurité de l'emploi des personnes handicapées perçu par l'État auprès des entreprises)

- Dans quelles mesures ces interventions de l'État aident-elles à l'amélioration des femmes handicapées, selon vous ?
- En fonction de votre expérience sur le marché du travail, qu'est-ce qui pourrait être fait **par les autorités** pour améliorer la situation d'emploi des femmes handicapées ?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait **par les entreprises** pour améliorer la situation d'emploi des femmes handicapées ?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait **par les milieux d'éducation** pour favoriser l'entrée aux étudiants handicapés sur le marché du travail ?

Question de clôture :

- Est-ce qu'il y a autre chose que vous aimeriez ajouter sur les sujets dont nous avons parlé aujourd'hui ?

BIBLIOGRAPHIE

- BAI, Xian-chun, Xiao-yan DENG and Ying-jie HUANG (2018). « 我国残疾人就业影响因素的实证研究 » [Empirical Study of the Influencing Factors about Employment of Persons with Disabilities in China], *Disability Research*, n° 2, p. 92-96.
[<https://www.ixueshu.com/document/22cde1e97521595bb49d8779e32da9d1318947a18e7f9386.html>]
- BENJEBRIA, Laurine Aicha Anna (2015). « Présence et représentation des femmes dans la presse écrite française et québécoise : étude des cas du Devoir, du Monde, du Nouvel observateur et de l'Actualité en 2013 », 173. p. [Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en communication] URL : [<https://archipel.uqam.ca/7981/1/M14070.pdf>]
- BILGE, Sirma (2009). « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, vol. 225, n° 1, 2009, p. 70-88. DOI : <https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.3917/dio.225.0070>
- BILGE, Sirma (2010) « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme & la Société*, vol. 176-177, n° 2-3, p. 43-64.
- BROWN, Robyn Lewis, et Mairead Eastin MOLONEY (2019). “Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability”, *Gender & Society*, Vol.33, n°1, p.94–122. DOI : 10.1177/0891243218800636
- CENTRE D'ACTUALITÉ DE L'ONU (le 13 décembre 2006). « 61 届联大通过〈残疾人权利公约〉 » [La 61^e session de l'Assemblée générale des Nations unies a adopté la « Convention relative aux droits des personnes handicapées », [En ligne]. [<https://news.un.org/zh/story/2006/12/66932>] (Consulté le 12 août 2021)
- CENTRE D'ACTUALITÉ DE L'ONU (le 31 août 2015). « L'ONU appelle à faire des droits des personnes handicapées une réalité », *Centre d'actualité de l'ONU*, [En ligne]. [<https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/2015/08/31/lonu-appelle-a-faire-des-droits-des-personnes-handicapees-une-realite/>] (Consulté le 17 août 2021).
- CHEN, Gong, et collab. (2009). “Livelihood Situation of Disabled Population in China”. In KOBAYASHI, Masayuki, and MORI Soya (dir.), *Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization*, p. 8-37. [En ligne]. [www.ide.go.jp/library/English/Publish/Reports/Jrp/pdf/152_03.pdf] (Consulté le 15 février 2022).
- CHEN, Ting-ting (2019). « 残疾女性生育对就业的影响研究 » [Les impacts de la fécondité des femmes handicapées sur leur emploi], *南方人口*, vol. 34, n° 3, p. 49-58. [En ligne]. [<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotat-LFRK201904005.htm>]

CHO, Sumi, Kimberle Williams CRENSHAW and Leslie MCCALL (2013). "Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis", *Signs*, vol. 38, n° 4, Intersectionality : Theorizing Power, Empowering Theory (Summer 2013), p. 785-810, The University of Chicago Press. URL : <https://www.jstor.org/stable/10.1086/669608>

CHOO, Hae Yeon, and Myra Marx FERREE (2010). "Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions, and Institutions in the Study of Inequalities". *Sociological Theory*, vol.28, n°2, p.129–149. [<http://www.jstor.org/stable/25746220>.]

COCKS, Errol, Stian H. THORESEN and Elinda Ai Lim LEE (2015). "Pathways to Employment and Quality of Life for Apprenticeship and Traineeship Graduates with Disabilities, *International Journal of Disability, Development and Education*, vol. 62, n° 4, p. 422-437 doi : 10.1080/1034912X.2015.1025714

CONSEIL DES AFFAIRES DE L'ÉTAT DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE LA CHINE (1999). « 中国城乡居民最低生活保障条例 » [Règlements sur la garantie de vie minimum pour les résidents urbains et ruraux en Chine] [<http://xxgk.mca.gov.cn:8011/gdnps/pc/content.jsp?id=12796&mtype=1>] (Consulté le 22 avril 2021)

CONSEIL DES AFFAIRES D'ÉTAT DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE CHINE (2011). « *Classification and grading criteria of disability of China* », 11 p. [https://www.cdpc.org.cn/ywzz/jyjyb/jy_254/jyzcfg/201703/P020170314345928864808.pdf]

DÉFENSEUR DES DROITS (novembre 2016). « L'emploi des femmes en situation de handicap : Analyse exploratoire sur les discriminations multiples », *Défenseur des droits*, [En ligne]. [www.firah.org/upload/activites-et-publications/revue-de-litterature/handicap-genre-precarite/rapport_sur_emploi_des_femmes_en_situation_de_handicap-accessiblefinal-fiche-3.pdf] (Consulté le 12 janvier 2022).

DELPHY, Christine (1996). "Rethinking Sexe and Gender" [A]. In D.Leonard& L.Adkins (eds). *Sexe in Question : French materialist feminism* [C]. *London : Taylor & Francis*, p. 30-41.

DILL, Janette S., Kim PRICE-Glynn and Carter Rakovski (2016). "Does the 'Glass Escalator' Compensate for the Devaluation of Care Work Occupations?: The Careers of Men in Low- and Middle-Skill Health Care jobs", *Gender and Society*, Vol. 30, n° 2, p. 334-360. [<https://www.jstor.org/stable/24756204>] (Consulté le 11 avril 2022).

DRYDAKIS, Nick. (2010). "Health Impairments and Labour Market Outcomes." *The European Journal of Health Economics*, vol. 11, n° 5, 2010, p.457-469. *JSTOR*. [www.jstor.org/stable/40963268]. Accessed 6 Sept. 2021.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (2017). « Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail — Ce que nous avons entendu », *Emploi et Développement social Canada*, 49 p. [En ligne].

[www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/health-safety/reports/workplace-harassment-sexual-violence-FR.pdf]

FÉDÉRATION CHINOISE DES PERSONNES HANDICAPÉES (le 28 mai 2007). « 2006 年第二次全国残疾人抽样调查主要数据公报（第二号） » [Le Communiqué chinois sur les principales données de la deuxième enquête nationale par sondage auprès des personnes handicapées], s.p. [http://www.gov.cn/fuwu/cjr/2009-05/08/content_2630888.htm] (Consulté le 1 mars 2021).

FEMMES POUR LE DIRE, FEMMES POUR AGIR (janvier 2014). Femmes handicapées : Accès à l'emploi, Accès aux soins. Quelques vérités...[Rapport], Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir, [En ligne]. [<https://ecoute-violences-femmes-handicapees.fr/ressources/fdfa-rapport-femmes-handicapees-acces-a-lemploi-acces-aux-soins-quelques-verites-2014/>] (Consulté le 30 décembre 2021).

FERRY, Pinar (2015). “Ann Oakley, Sex, Gender and Society”, Lectures [En ligne], Les comptes rendus, mis en ligne le 02 décembre 2015, consulté le 15 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/lectures/19627> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/lectures.19627>

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique (2010). « 8. Talcott Parsons : un héritage controversé. Rôles de sexes, famille et modernité occidentale », Danielle Chabaud-Rychter éd., *Sous les sciences sociales, le genre. Relectures critiques, de Max Weber à Bruno Latour. La Découverte*, p.121-134.

GAUDET, Stéphanie et Dominique ROBERT (2018), « L'aventure de la recherche qualitative », *Presse de l'Université d'Ottawa*, s. p.

GOFFMAN, Erving (1963). “Stigma : Notes on the management of spoiled identity”. Simon & Schuster Inc. New York, London, Toronto. [En ligne] [https://books.google.com.hk/books?hl=zhCN&lr=&id=zuMFXuTMAqAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Stigma:+Notes+on+the+management+of+spoiled+identity&ots=RaXkJr1FSj&sig=rtrDOsWR C5023p3jBY8WATRSPQA&redir_esc=y&hl=zh-CN&sourceid=cndr#v=onepage&q&f=false].

GOUVERNEMENT DE LA CHINE (2006). « 义务教育法 », [Loi sur l'enseignement obligatoire], [En ligne]. [http://www.gov.cn/flfg/2006-06/30/content_323302.htm] (Consulté le 29 juin 2022).

GOUVERNEMENT DE LA CHINE (2012). « 无障碍环境建设条例 », [Réglementation de la construction d'un environnement sans obstacle], [En ligne]. [http://www.gov.cn/flfg/2012-07/10/content_2179947.htm] (Consulté le 29 juin 2022).

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME (s.d.). « Que sont les droits de l'homme », *Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*, [En ligne]. [<https://www.ohchr.org/FR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>] (Consulté le 12 août 2021).

HENDRIKS, Aart, and Theresia DEGENER (1994). "The Evolution of a European Perspective on Disability Legislation", *European Journal of Health Law*, vol° 1, 1994, p. 343-366.

HUANG, Jian-feng (2019). « 我国残疾人就业研究的系统性文献综述：2007—2018 年 » [Une revue systématique de la littérature sur les études de 2007-2018 concernant l'emploi des personnes handicapées en Chine], *人口与社会*, vol. 35, n° 5, p. 92-110. DOI : 10. 14 132/j. 2095-7963.2019.05.008

JEAN, Manuella (2021). « Rapports sociaux de sexe, capacitisme et conditions d'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap en Haïti ». [Thèse soumise à l'Université d'Ottawa dans le cadre des exigences du programme Maîtrise ès arts en sociologie]. [En ligne]. [https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/43017/4/Jean_Manuella_2021_these.pdf] (Consulté le 22 février 2022).

JIN, Hai-yan et Hong-mei XIE (2007). « 普通高校残疾毕业研究生就业问题的观念障碍与政策缺失 » [Les obstacles des représentations et le manque de politiques sur l'emploi des diplômés handicapés], *学位与研究生教育*, n° 10, p. 43-47. doi : 10.16750/j.adge.2007.10.012

JONES, Melanie K., et Paul L. LATREILLE (2010). "Disability and earnings: Are employer characteristics important?", *Economics Letters*, vol. 106, n° 3, p. 191-194. DOI: 10.1016/j.econlet.2009.11.017

JONES, Melanie K., Paul L. LATREILLE and Peter J. SLOANE (2006). Sloane. "Disability, Gender, and the British Labour Market." *Oxford Economic Papers*, vol. 58, n° 3, 2006, p.407-449. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/3876978. Accessed 6 Sept. 2021

KANG, Chen-yu, Ri-dong HU et Xian-chun BAI (2019). 《残疾人就业与扶贫需求的性别差异研究——基于非线性 Blinder-Oaxaca 分解方法》 [Différences entre les sexes dans les besoins en matière d'emploi et de réduction de la pauvreté des personnes handicapées : Basé sur la méthode de décomposition Blinder-Oaxaca non linéaire], *西北人口*, vol. 40, n° 6, p. 83-92. doi : 10.15884/j.cnki.issn.1007-0672.2019.06.008.

KERGOAT, Danièle. (2001), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Bisilliat J. et Verschuur C., *Genre et économie : un premier éclairage*, Genève, Graduate Institute Publications, p. 78-88 doi : 10.4000/books.iheid.5419 (Consulté le 29 juin 2021)

KIM, Jung Eun, Tina SKINNER & Susan L. Parish (2020). "A study on intersectional discrimination in employment against disabled women in the UK", *Disability & Society*, vol.35, n°5, p.715-737. doi: 10.1080/09687599.2019.1702506

LAI, De-sheng, Wei LIU and Juan LIAO (2008) 《我国残疾人就业及其影响因素分析》，[Employment of the Disabled and Its Determinants in china], vol. 22, n°1, p.10-15. *中国人民大学学报*, [<http://d.wanfangdata.com.cn/periodical/zgrmdxxb200801003>]

LANNOY, Pierre (2012). « L'analyse thématique ». [En ligne] [Document de travail].

LIAO, Hui-qing and Guan-cui LUO (2012). 《基于残障概念模式的残疾人就业政策目标评价》 [Evaluation of Employment Policy Objectives for the Disabled Based on the Conceptual Model of Disability], *华中科技大学学报 (社会科学版)*, vol. 26, n°2, p. 104-113. doi:10.19648/j.cnki.jhustss1980.2012.02.016.

LIAO, Hui-qing and Jing-lun YUE (2015). 《工作场所无障碍环境、融合就业与残障者就业政策——三类用人单位的比较研究》 [Workplace Barrier-Free Conditions, Integrated Employment and Social Policy : Cases Studies of Three Different Employment Organizations], *公共行政评论*, n° 4, p. 79-97. [En ligne]. doi : CNKI : SUN:GGXZ.0.2015-04-010.

LIAO, Juan (2015). 《残疾人就业政策效果评估——来自 CHIP 数据的经验证据[J]. 人口与经济》 [Policy Evaluation on Employment of Persons with Disabilities:The Empirical Evidence from CHIP], *Population & Economics*, 2015, vol. 36, n° 2, p.68-77.

LOWE, Lisa (2014)."Immigrant Acts." In Patrick R.GRZANKA (ed.), *Intersectionality: A Foundations and Frontiers Reader*. Colorado : Westview Press.

MASSON, Dominique (2013). « Femmes et handicap ». *Recherches féministes*, Vol. 26, n° 1, p. 111 – 129. <https://doi.org/10.7202/1016899ar>

MELCHIOR (s.d.). « Pouvoir », *Melchior*, [En ligne]. [www.melchior.fr/notion/pouvoir-0] (Consulté le 5 avril 2022).

MERZOUK, Rachid (2008). « Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap ». *Reflets*, 14 (1), 155–181.

MINISTERE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA SECURITE SOCIALE DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE CHINE (2023). 《全国各地最低工资标准情况（截止 2023 年 4 月 1 日）》 [Normes de salaire minimum dans diverses régions de la Chine (au 1er avril 2023)]. [En ligne]. [http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi_/fwyd/202304/t20230401_497838.html]

MOHANTY, Chandra Talpade (2014)."Feminism and Colonialism." In Patrick R. GRZANKA (ed.), *Intersectionality: A Foundations and Frontiers Reader*. Colorado: Westview Press.

MWACHOFI, Ari K. (2009). "Gender difference in access and intervention outcomes: the case for women with disabilities", *Disability and Rehabilitation*, vol. 31, n° 9, p. 693-700. <https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.1080/09638280802305929>

ORGANISATION INTERNATIONALE DES NATIONS UNIES (1948). « Déclaration universelle des droits de l’homme », *L’Organisation internationale des Nations Unies*, [En ligne], [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf] (Consulté le 13 août 2021).

ORGANISATION INTERNATIONALE DES NATIONS UNIES (2006). « Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif », *L’Organisation internationale des Nations Unies*, [En ligne]. [<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>] (Consulté le 15 août 2021).

ORGANISATION INTERNATIONALE DES NATIONS UNIES (le 30 mars 2012). Étude thématique sur la question de la violence à l’égard des femmes et des filles et du handicap, 18 p. [Rapport annuel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l’homme]. [<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A.HRC.20.5.FRA.pdf>] (Consulté le 16 janvier 2021).

ORGANISATION INTERNATIONALE DES NATIONS UNIES (s.d.). « Faits et chiffres sur le handicap », *L’Organisation internationale des Nations Unies*, [En ligne]. [<https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/faits-et-chiffres-sur-le-handicap.html>] (Consulté le 11 août 2021).

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2007). L’égalité au travail : relever les défis, 135 p. [Rapport du directeur général]. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf] (Consulté le 10 décembre 2021).

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2009). Promoting the Employability and Employment of People with Disabilities through Effective Legislation (PEPDEL), 4 p. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_145665.pdf] (Consulté le 14 février 2022).

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (2011). *Résumé du rapport mondial sur le handicap*, p. 7. [https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_fr.pdf]

PARINI, Lorena (2006). « Le système de genre : introduction aux concepts et aux théories ». Zurich, Seismo, p. 21-34.

PARMET, Wendy E. (2000). “Plain Meaning and Mitigating Measures: Judicial Interpretations of the Meaning of Disability”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 21, n° 1, 2000, p. 53–90. JSTOR, [www.jstor.org/stable/24051160] (Accessed 21 Aug. 2021)

PEKING UNIVERSITY (2020). 《中文核心期刊要目总览（2020版）》 [A Guide to the Core Journals of China (Ed. 2020)] [<https://lib.bjtu.edu.cn/fj/hexinqikandaohang/2020yaomuzonglan.pdf>] (Consulté le 9 octobre)

- PRACTHIS (s.d.). « Femme en situation de handicap et emploi », [En ligne].
[www.handipole.org/IMG/pdf/femmes_en_situation_de_handicap_et_emploi_dec2010.pdf]
(Consulté le 18 mai 2020).
- PRINS, Baukje (2006) « Narrative Accounts of Origins: A Blind Spot in the Intersectional Approach? », *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n° 3, p. 277–290. URL :
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00571279>
- QIAN, Yu-jie (2020). 《城市社区残疾女性就业能力提升研究》 [Recherche sur l'amélioration de l'employabilité des femmes handicapées dans la communauté urbaine : étude de cas de la communauté F à Hefei] [Mémoire soumis pour à l'Université d'Anhui pour un diplôme de master] [En ligne]. [<https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10357-1020960826.htm>]
- REVILLARD, Anne (2019), « Handicap et travail », Paris, Presses de Sciences Po, Coll. Sécuriser l'Emploi.
- REVILLARD, Anne, et collab. (2021). « La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques », *Recherche appliquée sur le handicap (FIRAH)*, 88 p. [En ligne]. [www.creaihdf.fr/sites/www.creainpdc.fr/files/handicap-genre-et-precarite-professionnelle-rl.pdf]
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2009). « L'entrevue semi-dirigée ». Dans GAUTHIER Benoît (dir.), *Presse de l'Université du Québec*, p. 351-374.
- SCOTT, Joan et Eleni Varikas (1988). « Genre : une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, n° 37-38. Le genre de l'histoire, p. 125-153 doi : 10.3406/grif.1988.1759
- SENGUPTA, Shuddhabrata (2014). "Identity as a Weapon of Mass Destruction." In Patrick R. GRZANKA (ed.), *Intersectionality: A Foundations and Frontiers Reader*. Colorado : Westview Press.
- SU, Yi-hui (2016). 《服务业转型中售货员多维身份认同的变迁 ——以 L 市为例》 [Changes in the Identities of Females Sales Clerks in the Service Sector in L city], *妇女研究论丛*, n° 1, p. 21-29.
- TEFERA, Belaynesh, et collab. (2018). « 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, p. 82-93. doi: 10.17645/si.v6i1.1206.
- THE ECONOMIST (18 mars 2021). “Campaigners in China struggle to improve the lot of the disabled”, *The Economist*, [En ligne]. [<https://www.economist.com/china/2021/03/18/campaigners-in-china-struggle-to-improve-the-lot-of-the-disabled>] (Consulté le 1 septembre 2021).

WAHNICH, Stéphane (2006). « Enquêtes quantitatives et qualitatives, observation ethnographique : trois méthodes d'approche des publics », *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*, 2006, n° 6, p. 8-12. En ligne : <https://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2006-06-0008-002> ISSN 1292-8399.

WANG, Hao et Feng-bo LIU (2017). 《残疾人就业压力的影响因素及其作用机制:自尊和社交行为的多重中介效应》 [Facteurs d'influence et mécanisme de la pression de l'emploi des personnes handicapées : les multiples effets médiateurs de l'estime de soi et du comportement social], *残疾人研究*, n° 1, p. 81-86. [En ligne].
[<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2017&filename=CJRY20170101016&v=r5cPUp7A%25mmd2Bzmr4YjpH2Ck9UALTCaSQG9L2nAxsEQquYmJRr72y0uyI4aY1Hisah6g>]

WANG, Ya-jing et Mu-yuan LUO (2018). 《社会想象中的交会性——以北京美发业劳动分工为例》 [Intersection in social imagination-analyse de la division du travail du secteur de la coiffure à Pékin], *社会发展研究*, n° 2, p. 139-156 URL :
[<http://shfzyj.com/Admin/UploadFile/20150112001/2019-05-07/Issue/jt0wvi0b.pdf>]

WANG, Zhi-jiang (2017). “A Study of the Legislative Inhibition of Discrimination on the Basis of Disability”. In CHAO, Wang and al., “*Confronting Discrimination and Inequality in China*”, Ottawa: University of Ottawa Press, p. 246-274.

WITTIG, Monique (1996). “The Category of Sex” [A]. In D.Leonard& L.Adkins (eds). *Sex in Question: French materialist feminism* [C]. *London : Taylor & Francis*, p. 24-29.

XIA, Chang-bao and Jiang-yue ZHANG (2015). 《残疾人证就业:企业、社区居委会、残疾人间的行为逻辑分析——以×社区为例》 [Employment of disabilities certificate: Behavioral Logics Analysis of Companies, Neighborhood Communities and the Disabled - Take X Community as an Example], *残疾人研究*, n° 4, p. 30-36 doi: CNKI : SUN:CJRY.0.2015-04-008.

XING, Yun et Si-si WANG (2016). 《残疾人就业:教育、残疾程度和性别的影响》 [Emploi des personnes handicapées : l'impact de l'éducation, du handicap et du genre], *教育与经济*, n° 6, p.47-54. [En ligne]. doi: CNKI : SUN:JYJI.0.2016-06-011.

ZHOU, Chun-ping (2018).« 教育对提高残疾人就业机会及收入水平的影响——基于CHIP2013数据的实证研究 » [The Impact of Education on Improving Employment Opportunity and Income Level of Persons with Disabilities : An Empirical Study Based on CHIP2013 Data], *残疾人研究*, n° 1, p. 58-63. doi: CNKI:SUN:CJRY.0.2018-01-01