

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

**EXPLORATION DES FACTEURS SOCIÉTAUX, ORGANISATIONNELS ET
INDIVIDUELS QUI SOUTIENNENT OU ENTRAVENT L'INTÉGRATION
SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE
AUDITIVE**

**ESSAI PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN PSYCHOÉDUCATION**

**PAR
ROSE-ÉMILIE BISAILLON**

SEPTEMBRE 2025

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES MAÎTRISE EN
PSYCHOÉDUCATION (M. Sc.)

Direction de recherche :

Martin Caouette

Prénom et nom

Directeur de recherche

Comité d'évaluation

Martin Caouette

Prénom et nom

Évaluateur

Jessica Pearson

Prénom et nom

Évaluateur

Sommaire

Cet essai explore les facteurs individuels, organisationnels et sociétaux qui influencent l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience auditive (DA). À partir d'une recension systématique de dix études scientifiques publiées entre 2013 et 2022, il met en lumière les obstacles et les leviers d'inclusion dans le monde du travail. Les personnes vivant avec une DA rencontrent des défis importants : difficultés de communication, stigmatisation, manque d'aménagements et méconnaissance de leurs droits. Toutefois, des facteurs comme la résilience, le soutien des pairs, les politiques inclusives et les technologies d'assistance favorisent leur intégration. L'analyse distingue trois niveaux d'influence : individuel, organisationnel et sociétal. L'essai souligne l'importance d'une approche intersectorielle et collaborative pour bâtir des milieux de travail accessibles. Il propose également des pistes d'action concrètes pour les employeurs, les décideurs et les professionnels. L'auteure adopte une posture réflexive, enrichissant l'analyse par son vécu personnel. Ce travail vise à valoriser les voix des personnes concernées et à promouvoir une société plus équitable. Il appelle à une transformation des pratiques et des mentalités. Enfin, il ouvre la voie à de futures recherches adaptées au contexte québécois.

Table des matières

Contexte	1
Cadre conceptuel	4
Impact au travail	4
Statistique sur la communauté au travail	5
Conséquence sur l'intégration à l'emploi	5
Objectifs, buts, hypothèses	7
Méthode.....	8
Identification des études	8
Sélection des études.....	8
Extraction des résultats et identification des principaux thèmes	11
Résultats	12
Description des études retenues.....	12
Les entraves à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience auditive	17
Les facteurs individuels	17
Les facteurs organisationnels	19
Les facteurs sociétaux	20
Les facilitateurs à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience auditive	21
Les facteurs individuels	21
Les facteurs organisationnels	23
Les facteurs sociétaux	25
Discussion	27
Besoin pour l'embauche des personnes ayant une déficience auditive	27
Les facteurs individuels	27

Les facteurs organisationnels	28
Les facteurs sociétaux	30
Limites de la présente recension.....	32
Avenues pour de futures recherches	33
Conclusion.....	35
Références	36

Liste des tableaux et des figures

Tableaux

Tableau 1	2
Tableau 2	13

Figures

Figure 1	Erreur ! Signet non défini.
Figure 2	10

Remerciements

La réalisation de cet essai a été un parcours à la fois académique et personnel, et je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à son aboutissement. Je remercie tout d'abord mon directeur de recherche, Monsieur Martin Caouette, Ph.D., professeur au département de psychoéducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour son accompagnement bienveillant, ses conseils éclairés et sa rigueur scientifique. Son soutien constant et sa confiance ont été essentiels tout au long de ce projet. Merci de m'avoir accompagnée tout en me poussant à aller plus loin dans ma réflexion. Je souhaite également remercier les membres du comité d'évaluation pour leur regard critique et constructif, qui ont enrichi ma réflexion et renforcé la qualité de ce travail. Un merci sincère à ma famille et à mes proches, pour leur patience, leur encouragement et leur présence indéfectible. Leur soutien a été une source précieuse de motivation. Vous avez été mes piliers dans les moments de doute, mes encouragements dans les moments de fatigue, et mes célébrations dans les petites victoires. Je tiens également à souligner l'importance de la communauté des personnes vivant avec une DA, dont les expériences, les luttes et les forces m'ont profondément inspirée. Cet essai leur est dédié, dans l'espoir de contribuer, à ma manière, à une société plus inclusive et équitable et ainsi à faire entendre un peu plus fort ce que l'on n'entend pas toujours.

Enfin, merci à moi-même pour avoir persévétré, pour avoir osé, et pour avoir transformé une expérience personnelle en un projet porteur de sens. J'ai vu dans cette recherche une occasion de mettre des mots sur des réalités vécues, souvent invisibles, et de contribuer à une meilleure compréhension des défis et des forces qui façonnent le parcours professionnel des personnes malentendantes. Les résultats de cette recension m'ont permis de constater à quel point les obstacles à l'intégration professionnelle sont multiples et souvent interreliés. Derrière les statistiques et les études, il y a des histoires humaines, des parcours marqués par la résilience, mais aussi par la fatigue, l'incompréhension et parfois l'exclusion. J'ai reconnu dans plusieurs témoignages les échos de mes propres épreuves : les efforts constants pour suivre une conversation, le dilemme de dévoiler ou non sa condition, le besoin de prouver sa compétence au-delà des préjugés. Mais cet essai m'a aussi permis de mettre en lumière les leviers d'action

concrets qui existent. Il m'a donné espoir en montrant que des environnements de travail inclusifs, des politiques bien pensées et une société plus sensibilisée peuvent faire une réelle différence. Il m'a surtout rappelé que chaque geste compte : une formation, un aménagement, une écoute bienveillante peuvent transformer un milieu de travail en un espace d'épanouissement. Je termine ce travail avec la conviction renouvelée que la recherche peut être un outil puissant de transformation sociale. En partageant ces connaissances, en valorisant les voix des personnes concernées, et en continuant à remettre en doute les normes établies, nous pouvons collectivement bâtir un monde du travail plus juste, plus humain et plus accessible.

Contexte

La déficience auditive, également connue sous le terme de perte auditive ou surdité, est un trouble de l'audition qui affecte la capacité d'une personne à percevoir les sons ainsi que leurs intensités. Il s'agit de la déficience physique la plus répandue, elle touche 5% de la population mondiale (Organisation mondiale de la Santé [OMS], 2024). Selon Hiel (2019), cette condition peut se manifester de différentes manières, allant d'une perte légère à une surdité totale.

- Perte auditive légère : La personne éprouve des difficultés à entendre les sons faibles ou distants, en particulier dans des environnements bruyants ;
- Perte auditive modérée : La capacité à entendre des sons normaux est considérablement réduite, ce qui rend difficile la participation à des conversations sans aides auditives ;
- Perte auditive sévère : Les personnes atteintes de cette catégorie ont du mal à percevoir la parole sans prothèses auditives, même à des volumes élevés ;
- Perte auditive profonde : La personne a une capacité auditive très limitée et ne peut généralement pas entendre la parole sans l'aide d'appareils auditifs spécialisés ou d'implants cochléaires.

Hiel (2019) mentionne que la surdité peut toucher une seule oreille (unilatérale) ou les deux oreilles (bilatérale). Elle peut être présente dès la naissance (surdité congénitale) ou se développer tout au long de la vie (surdité acquise). La surdité congénitale peut être détectée avant la naissance grâce à des tests prénatals ou peu de temps après la naissance à l'aide de dépistages auditifs néonataux (Hamiter, 2024). Les causes de la surdité congénitale peuvent être variées, allant de facteurs génétiques à des complications pendant la grossesse ou lors de l'accouchement (Hamiter, 2024 ; Hiel, 2019). Les enfants qui naissent avec cette surdité peuvent rencontrer des défis spécifiques liés au développement du langage et de la communication dès leur plus jeune âge (Hamiter, 2024 ; Hiel, 2019). Hamiter (2024) spécifie aussi que la surdité acquise peut être due à des infections de l'oreille, des traumatismes crâniaux-cérébraux, des expositions prolongées à des bruits forts, l'exposition à des médicaments ototoxiques, le vieillissement, etc. Les personnes qui acquièrent une surdité au cours de leur vie peuvent avoir déjà développé un langage et une communication orale avant de perdre leur audition. Cette différence peut influencer la manière dont elles abordent leur perte auditive et les stratégies d'adaptation qu'elles

utilisent. Pour certaines personnes, le passage à la surdité peut être une expérience difficile, car cela nécessite de s'adapter à une nouvelle réalité auditive et de développer de nouvelles compétences de communication (OMS, 2024). Dans tous les cas, le handicap a un impact significatif sur la vie quotidienne et les interactions sociales des personnes qui en sont atteintes (Gouvernement du Québec, 2006). Le Tableau 1 présente les répercussions d'une déficience auditive selon le degré de perte auditive (Hiel, 2019).

Tableau 1

Répercussions d'une déficience auditive selon le degré de perte auditive, en l'absence de prise en charge, avec des exemples concrets de perception d'une phrase dans chaque cas

Degré de perte auditive	Description	Répercussions sans prise en charge	Exemple de perception d'une phrase
Audition normale (0-20 décibel (dB))	La perception des sons est normale, aucune perte auditive.	Aucune répercussion possible.	Bonjour, comment allez-vous aujourd'hui ?
Légère (26–40 dB)	Difficulté à entendre les sons faibles ou lointains, surtout en milieu bruyant.	Fatigue d'écoute, difficulté à suivre les conversations de groupe, isolement social léger.	« ...jour, ...ment allez-vous ...d'hui ? »
Modérée (41–70 dB)	Difficulté à comprendre la parole sans aide auditive, même à volume normal.	Communication difficile sans lecture labiale, erreurs de compréhension fréquentes, retrait social.	« ...jour, ... allez-... ...d'hui ? »
Sévère (71–90 dB)	La parole n'est perçue que si elle est forte ; compréhension très limitée sans aide.	Isolement accru, dépendance à la lecture labiale ou à la langue des signes, anxiété sociale.	« allez ? »
Profonde (>90 dB)	Sons de la parole inaudibles ; seuls certains sons très forts sont perçus.	Exclusion sociale, obstacles majeurs à l'emploi, besoin d'interprètes ou d'implants cochléaires.	Aucun mot perçu ; possible perception de vibrations seulement.

Selon l'OMS (2024), une personne sur dix pourrait avoir des problèmes auditifs d'ici 2050. Au Québec, environ 10% de la population présentent une DA permanente, soit

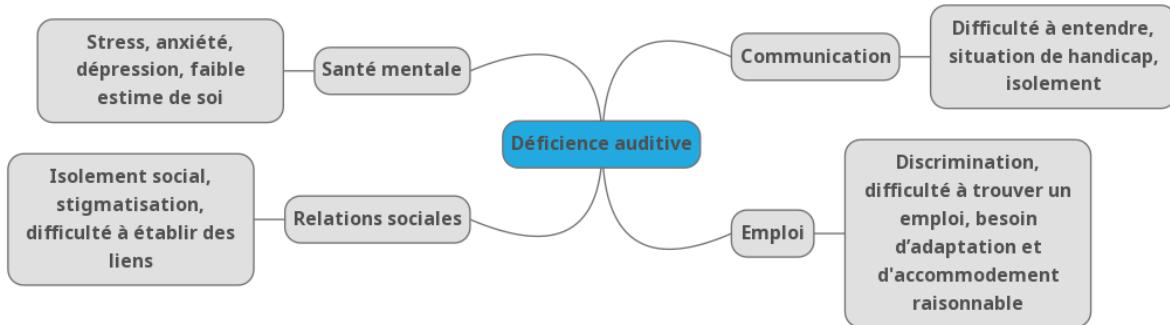
864 000 personnes (Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec [OOAQ], 2024). Audition Québec (2021) estime que 31 % de la population québécoise âgée entre 20 et 100 ans, auraient un problème d'audition. Effectivement, depuis la dernière décennie, les statistiques dénombrant les personnes atteintes de problème auditif au Canada ne cessent de croître et touchent une population de plus en plus jeune. Ce risque d'avoir une perte auditive est dû à une exposition prolongée ou excessive à des sons trop forts, notamment écouter la musique à un niveau sonore élevé, ou pendant des heures prolongées, à l'aide d'écouteurs (Audition Québec, 2021 ; Gouvernement du Canada, 2024 ; Hamiter, 2024).

Cadre conceptuel

La surdité dépasse la simple perte de l'ouïe : elle affecte la communication, surtout en contexte bruyant ou en groupe, rendant les échanges verbaux difficiles (Gouvernement du Québec, 2006 ; Hua *et al.*, 2015). Elle peut nuire à l'apprentissage, à la vie professionnelle et aux relations sociales, menant parfois à l'isolement (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Punch, 2016). Chez les enfants, une DA non traitée peut retarder le développement du langage et compromettre la réussite scolaire (Hiel, 2019 ; OMS, 2024). Elle est aussi liée à des troubles de santé mentale comme l'anxiété et la dépression, ainsi qu'à une faible estime de soi (Lüders *et al.*, 2022 ; O'Connell, 2022). La Figure 1 présente un aperçu des impacts de la déficience auditive sur plusieurs aspects de la vie quotidienne.

Figure 1

Les effets de la déficience auditive sur les différentes sphères de vie



S'adapter à la DA exige souvent des stratégies comme l'usage d'aides auditives, la lecture labiale ou la langue des signes (Punch, 2016). Toutefois, ces outils ont leurs limites et ne suffisent pas toujours à compenser les défis quotidiens, notamment en raison du manque de sensibilisation du public et de compréhension des besoins spécifiques (Young *et al.*, 2019 ; Zuriekat *et al.*, 2021).

Impact au travail

Dans les paragraphes qui suivent, l'impact de la surdité sur le plan professionnel sera expliqué.

Statistiques sur la communauté au travail

Les personnes malentendantes ont un accès restreint aux opportunités d'emploi en raison de l'inadéquation entre leurs qualifications et les exigences professionnelles des employeurs.

Selon les chercheurs Garcea et Bazgan (2018), 47% des travailleurs ayant une DA disent avoir eu beaucoup de difficulté à se trouver un travail, 15% des travailleurs disent avoir eu de la difficulté et 26% sont ambivalents. Coogan et O'Leary (2018) soulignent que les personnes sourdes occupent rarement des postes de gestion, représentant seulement 1 % des cadres, même dans les organismes qui leur sont destinés. La majorité reste cantonnée à des emplois peu qualifiés. Selon Ruben (2000), elles gagnent entre 40 et 45 % du salaire des personnes entendantes. Helvik *et al.* (2012) ont étudié un échantillon de 25 740 personnes résidant en Norvège et les chercheurs ont établi un lien entre la perte auditive et un départ prématuré du marché du travail.

McMahon *et al.* (2020) ont fait une étude à partir de données de *Equal Employment Opportunity Commission* couvrant une période de 24 ans, aux États-Unis. Leur étude a permis de documenter les différences de discrimination avant et après la date d'entrée en vigueur de *2008 Americans with Disabilities Act Amendments*. Les auteurs ont constaté que les plaintes pour harcèlement et conditions de travail se sont accrues, passant respectivement de 10,4 % à 13,1 % et de 9,0 % à 10,3 %. Les cas de licenciement ou de démission forcée ont légèrement diminué (de 27,4 % à 26,8 %), mais demeurent élevés, révélant une persistance des discriminations.

Conséquence sur l'intégration à l'emploi

De nombreux chercheurs ont mis en évidence les inégalités professionnelles auxquelles sont confrontées les personnes sourdes ou malentendantes. Ces inégalités se manifestent à plusieurs niveaux : dans les pratiques d'embauche, les conditions de travail, les possibilités de promotion, la répartition des tâches et les écarts de revenus (Bowe *et al.*, 2005 ; Emmet et Francis, 2015, cité dans O'Connell, 2023 ; Houston *et al.*, 2010 ; Punch, 2016). Ces désavantages sont souvent liés à une perception erronée des capacités de ces personnes, ainsi qu'à des environnements de travail peu adaptés à leurs besoins spécifiques (O'Connell, 2023 ; Punch, 2016).

Stam *et al.* (2013, cité dans Lüders *et al.*, 2022) soulignent que les adultes ayant une DA atteignent moins fréquemment un niveau d'éducation ou de revenu élevé, et sont plus souvent considérés comme inaptes au travail que leurs homologues entendants. Cette marginalisation s'explique en partie par la réduction de l'accès à la communication orale, qui constitue un obstacle majeur à la participation sociale et professionnelle. En conséquence, ces personnes sont davantage exposées au chômage, au sous-emploi, à la précarité, ainsi qu'à une fatigue accrue et à des absences liées au stress (Emmett et Francis, 2015, cité dans O'Connell, 2023 ; Jung et Bhattacharyya, 2012 ; Kramer *et al.*, 2006, cités dans Lüders *et al.*, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020b).

Garcea et Bazgan (2018) mettent en lumière un autre facteur déterminant : la méconnaissance, par les employeurs, des capacités réelles des personnes malentendantes. Cette ignorance influence négativement les décisions d'embauche. Certains employeurs interrogés dans leur étude affirment que leur secteur d'activité ne se prête pas à l'emploi de personnes sourdes ou malentendantes, et qu'ils ne sont pas prêts à prendre ce qu'ils perçoivent comme un risque (Garcea et Bazgan, 2018). D'autres admettent qu'ils ne les considèrent comme candidates potentielles que dans des situations de pénurie de main-d'œuvre, ou pour des postes temporaires, comme des remplacements durant les vacances ou les congés non rémunérés (Garcea et Bazgan, 2018). Ces attitudes témoignent d'une vision utilitariste de l'inclusion, où l'embauche de personnes en situation de handicap auditif est perçue comme une solution de dernier recours plutôt qu'un engagement réel envers la diversité.

Par ailleurs, la perte auditive est reconnue comme un facteur de risque de fatigue professionnelle (Hasson *et al.*, 2010 ; Lüders *et al.*, 2022 ; Nachtegaal *et al.*, 2009 ; Punch, 2016). L'effort constant requis pour suivre les échanges, compenser les limitations auditives et s'adapter à des environnements peu accessibles peut entraîner un épuisement physique et mental. Pourtant, les recherches sur la manière dont les personnes malentendantes perçoivent ces obstacles, ainsi que sur les facteurs qui facilitent leur participation au travail, demeurent limitées (Lüders *et al.*,

2022 ; Svinndal *et al.*, 2020b). La reconnaissance du potentiel et de la capacité à travailler est conditionnée à la fois par l'accès aux aides techniques (appareils auditifs, dispositifs électroniques) et par le niveau de sensibilisation d'une société majoritairement entendante (Francelin *et al.*, 2010).

Objectifs, buts, hypothèses

La perte auditive constitue un facteur de risque en matière d'intégration professionnelle, en raison des nombreux obstacles qu'elle engendre (Emmett et Francis, 2015, cité dans O'Connell, 2023 ; Hasson *et al.*, 2010 ; Lüders *et al.*, 2022 ; Nachtegaal *et al.*, 2009 ; Punch, 2016). Cet essai vise à mieux comprendre les facteurs qui freinent ou facilitent l'inclusion socioprofessionnelle des personnes ayant une DA. À partir d'une recension systématique des écrits scientifiques récents, l'objectif est d'identifier les principaux obstacles rencontrés dans le monde du travail, ainsi que les leviers d'action favorisant une inclusion durable. L'analyse s'articule autour de trois dimensions clés : individuelle, organisationnelle et sociétale. Ce travail s'inscrit dans une approche psychoéducative qui met en valeur les forces des individus, tout en reconnaissant les obstacles à leur participation professionnelle (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024).

Méthode

En se basant sur la question de recherche, cette recension des écrits a pour objectif de présenter les études récentes sur l'expérience d'intégration professionnelle des personnes ayant avec une DA. La méthodologie utilisée a permis de sélectionner la stratégie d'identification des études, le processus de sélection des articles ainsi que l'extraction des résultats.

Identification des études

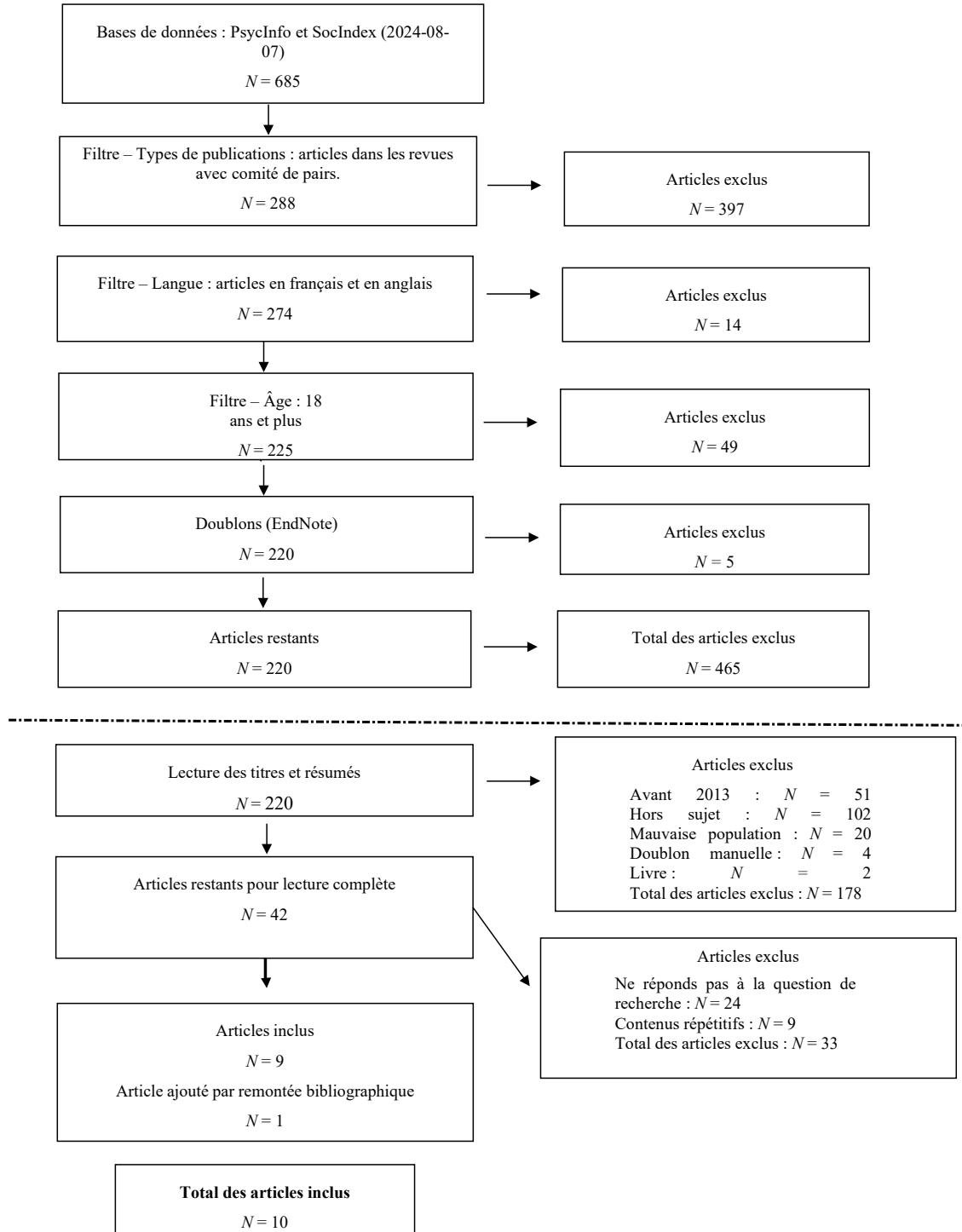
Une recherche documentaire visant à identifier des études primaires a été conduite en février, juillet et août 2023, ainsi qu'en août 2024. Cette recherche a été effectuée dans les bases de données électroniques et spécialisées en psychologie et en éducation, à savoir PsycInfo et EBSCOhost. Les mots-clés provenant des terminologies en psychologie et des thésaurus ont été sélectionnés. Comme premier concept, les mots-clés *Deaf**, *Hearing impairment**, *Hearing loss* et *Hearing disorder** ont été utilisés. Cette première phase a conduit à l'identification de 34 298 articles scientifiques publiés dans des revues académiques. Par la suite, un deuxième concept a été combiné avec le précédent, les mots-clés *Employ**, *Job*, *Occupation**, *Work** et *Career**. Cette deuxième phase a conduit à l'identification de 685 articles scientifiques publiés dans des revues académiques. Pour obtenir un aperçu de la situation actuelle, les articles publiés entre 2013 et 2024 ont été retenus, ce qui a permis d'identifier 288 articles scientifiques. Les thèses, les livres, les chapitres de livre ainsi que les conférences ont été définis comme des critères d'exclusion. Les études employant des méthodes quantitatives, qualitatives ou mixtes ont été prises en compte. Des articles supplémentaires ont été repérés à partir des bibliographies des articles obtenus.

Une analyse rapide des résultats de recherche a révélé que de nombreuses références identifiées concernaient davantage l'intégration scolaire des personnes ayant une DA plutôt que leur intégration professionnelle. Un ajustement a été fait à la sélection des mots-clés et le protocole de recherche ont été examinés par une bibliothécaire spécialisée en recherche bibliographique dans la discipline de psychoéducation.

Sélection des études

La Figure 2 illustre le processus utilisé pour l'identification et la sélection des articles

scientifiques, conformément à *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Page *et al.*, 2021). Un total de 685 articles a été recensé grâce au protocole établi. Une sélection initiale basée sur les titres, de la langue et de l'âge de la population a permis de retenir 225 articles, dont 5 doublons ont été supprimés. Les résumés et les titres des 220 articles ont été examinés pour vérifier leur pertinence en fonction des critères d'inclusion et d'exclusion. Parmi ces articles, 42 ont été lus intégralement pour confirmer leur pertinence et leur convenance par rapport à la question de recherche. Neuf études ont été incluses dans la recension des écrits. Les références bibliographiques des articles ont été vérifiées, et 1 étude supplémentaire pertinente a été trouvée. Ainsi, un total de 10 études a été retenu pour cet essai.

Figure 2*Diagramme de flux des études identifiées et sélectionnées*

Extraction des résultats et identification des principaux thèmes

Les 10 études sélectionnées ont été minutieusement examinées pour extraire les informations pertinentes et les principaux résultats concernant les facteurs influençant l'intégration des personnes mal entendantes. À la suite de cette lecture approfondie des études sélectionnées, les informations pertinentes ont été consignées dans des fiches de lecture. Cette méthode a permis de mettre en évidence les thèmes récurrents dans les études sélectionnées et de faire l'identification des différences et similitudes entre les études abordant la question de l'essai.

Résultats

L'essai vise à explorer quels sont les facteurs qui entravent et favorisent l'intégration professionnelle des personnes vivant avec une DA. En analysant les études de manière critique, il a été possible de mettre en lumière les données et les thèmes récurrents identifiés, en mettant en évidence les tendances, les différences et les similitudes entre les études. Cette section démontre comment les résultats des différentes études répondent à la question de recherche et contribuent à la compréhension globale du sujet.

Description des études retenues

Cette recension des écrits inclut 10 études publiées entre 2013 et 2022. Le Tableau 2 offre une description succincte de chacune d'elles. Les études ont été menées dans différents continents tels que l'Amérique (n=2), l'Europe (n=6), l'Océanie (n=1). Une étude a été réalisée à la fois au Danemark et aux États-Unis. Dans l'ensemble, les échantillons incluent des adultes mal entendants qui sont présentement employés ou ayant eux une expérience de travail antérieure (n=8). Une étude porte sur l'expérience des gestionnaires auprès des personnes vivant avec une DA (Svinndal *et al.*, 2020a). Une autre étude est composée de personnes n'ayant pas de DA, mais qui travaillent avec des collègues sourds utilisent la langue des signes et les services d'un interprète régulièrement (Young *et al.*, 2019). Globalement, les études utilisent un devis qualitatif (Hua *et al.*, 2015 ; O'Connell, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019). Deux études utilisent un devis quantitatif (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüders *et al.*, 2022), une étude a recouru à une récension intégrative de la littérature (Punch, 2016) et une étude se sert de la récension de portée (Ruusuvuori *et al.*, 2021).

Tableau 2*Résumé des articles scientifiques*

Référence	Pays	Objectif(s)	Devis et méthode	Échantillon	Principaux résultats
Dammeyer <i>et al.</i> , 2019	Danemark États-Unis	Identifier les caractéristiques individuelles, organisationnelles et sociétales associées à l'emploi des adultes sourds et malentendants. Examiner les situations professionnelles et de communication des adultes sourds et malentendants aux États-Unis et au Danemark.	Quantitative Devis transversal.	804 adultes sourds et malentendants au Danemark Âge : 16 à 64 ans (M = 43,1) Genre : 48,1% hommes, 51,9% femmes Emploi : 37,6%	Le niveau d'éducation, le sexe et le handicap influencent de manière significative les résultats en matière d'emploi. Les compétences en communication sont liées aux difficultés rencontrées par les participants sur leur lieu de travail, notamment en termes de communication et d'isolement social.
Hua <i>et al.</i> , 2015	Suède	Décrire comment les employés ayant une surdité légère à modérée perçoivent leur vie professionnelle, en examinant les défis qu'ils rencontrent, les stratégies de communication qu'ils adoptent et les éléments qui facilitent leur environnement de travail.	Qualitative Phénoménologique Entretiens individuels et semi-structurés.	190 adultes sourds et malentendants aux États-Unis. Âge : 22 à 65 ans (M = 45,9). Genre : 48,4% hommes, 51,6% femmes. Emploi : 75,7%	Les employés ayant une DA nécessitent davantage de temps pour se rétablir après le travail. Le soutien et la compréhension de leurs collègues sont essentiels pour alléger leur charge et favoriser un environnement de travail inclusif.
Lüders <i>et al.</i> , 2022	Brésil	Explorer comment la DA affecte les travailleurs dans leur	Quantitative Descriptive	36 travailleurs malentendants, portant	Une frustration accrue liée à la DA est associée à une moindre satisfaction des

		environnement professionnel. Évaluer la satisfaction des travailleurs par rapport aux appareils auditifs qu'ils utilisent pour atténuer ces effets.	transversale Utilisation du questionnaire <i>Hearing Handicap Inventory for Adults</i> (HHIA) et <i>Satisfaction with Amplification in Daily Life</i> (SADL) Tests audiométriques	des prothèses auditives. Âge : 36 à 75 ans, ($M = 53,5$). Genre : 52,7 % hommes, 47,3 % femmes.	prothèses auditives, en particulier en milieu bruyant, ainsi qu'à une image de soi plus négative et des échanges difficiles avec les collègues. Des réactions émotionnelles négatives face à la déficience contribuent également à cette insatisfaction.
O'Connell, 2022	Irlande	Analyser les causes et les effets de la discrimination à l'emploi des personnes sourdes, en se concentrant sur l'impact de l'audisme (préjugé et discrimination envers les personnes sourdes). Identifier les niveaux d'audisme (individuel, institutionnel et intériorisé) qui entravent l'accès aux opportunités d'emploi.	Qualitative Descriptive Entretiens individuels et semi- structurés	8 participants sourds Âge : 18 à 65 ans ($M = 49,6$) Genre : 62,5% hommes et 37,5% femmes. Maîtrise de la langue des signes irlandaise (ISL) Victimes de discrimination à l'emploi.	L'audisme, tant institutionnel qu'intérieurisé, constitue un obstacle majeur à l'emploi des personnes sourdes. La stigmatisation, les stéréotypes et les préjugés alimentent la discrimination, limitant leurs opportunités de carrière et de promotion. Les pratiques de recrutement biaisées et les perceptions négatives des employeurs perpétuent ces inégalités.
Punch, 2016	Australie	Explorer l'ensemble des défis et des opportunités pour les adultes sourds et malentendants dans le monde du travail, afin de promouvoir des pratiques plus inclusives et équitables.	Recension intégrative de la littérature.	21 articles scientifiques anglophones. 13 articles qualitatifs et 8 articles quantitatifs couvrant la période de 2004 à 2016.	Les adultes sourds ou malentendants présentent des taux d'emploi et de revenus plus faibles, en raison des obstacles communicationnels et du manque de soutien. Rendre les lieux de travail accessibles profite à tous et valorise les personnes ayant une DA.
Ruusuvuori <i>et al.</i> , 2021	Finlande	Explorer la stigmatisation liée à la DA et à l'usage d'aides auditives comme processus social, afin d'en comprendre les mécanismes et de	Recension de portée (<i>scoping review</i>).	17 articles scientifiques sur la stigmatisation et le bien-être mental liés à la réadaptation chez les personnes atteintes de déficience auditive	La stigmatisation constitue un frein majeur à la recherche de soutien et à la bien-être mental liés à la réadaptation chez les personnes atteintes de DA. Une exploration approfondie des

	repérer les lacunes, notamment sur les plans social et relationnel.		sensorielle acquise progressivement et à l'utilisation d'appareils auditifs. 7 études quantitatives. 10 études qualitatives. Adultes en âge de travailler (âge non spécifié).	dynamiques sociales de la stigmatisation, notamment en lien avec l'usage des aides auditives, est nécessaire pour concevoir des interventions interactives ciblées visant à en atténuer les effets délétères au travail.
Shaw <i>et al.</i> , 2013	Canada	Analyser les expériences des personnes malentendantes face aux inégalités professionnelles et les stratégies qu'elles mobilisent pour surmonter les injustices et favoriser les aménagements nécessaires.	Qualitative Théorie enracinée Entretiens individuels et semi- structurés	7 adultes ayant une déficience auditive de légère à profonde Âge : 50 à 61 ans. Genre : non-spécifié. Anglophones. Proviennent de différentes provinces du Canada.
Svinndal <i>et al.</i> , 2020a	Norvège	Explorer les expériences des gestionnaires avec des employés ayant une déficience auditive. Identifier les obstacles et les leviers à une participation professionnelle durable.	Qualitative Descriptive Entretiens individuels et semi- structurés	10 participants gestionnaires. Âge : 37 à 60 ans (M = 47). Genre : 3 hommes et 7 femmes.
Svinndal <i>et al.</i> , 2020b	Norvège	Examiner les parcours professionnels des personnes atteintes de déficience auditive. Identifier les éléments qui favorisent ou freinent leur participation au milieu de travail.	Qualitative Théorie enracinée Entretiens individuels et semi- structurés	21 personnes et ayant une DA. Âge : 32 à 67 ans (M = 55,7). Genre : 8 hommes et 13 femmes

		Affiliation professionnelle actuelle ou récente. Perte auditive non récente.	prenantes, axé sur la communication et la flexibilité des accommodements, est essentiel pour prévenir l'épuisement et favoriser la participation.	
Young <i>et al.</i> , 2019	Royaume-Uni	Analyser l'impact de la communication interprétée en langue des signes sur les relations professionnelles, du point de vue des entendants, en examinant son influence sur la perception des collègues sourds, leur autonomie, leur identité et leur rôle au travail, ainsi que les dynamiques structurelles de discrimination liées à cette médiation.	Qualitative Phénoménologie Entretiens individuels et semi-structurés. 8 personnes entendantes qui ne signent pas, mais travaillent avec des collègues sourds, qui utilisent la langue des signes et ayant des contacts réguliers avec leurs interprètes. Expérience de travail des participants avec des collègues sourds : 1 à 5 ans. Âge et genre : non spécifié.	La communication interprétée entre collègues sourds et entendants est influencée par le phonocentrisme (la parole est considérée comme le mode d'expression le plus authentique et supérieur à l'écrit), qui façonne la perception de l'identité sourde. La non-reconnaissance de l'interprétation comme pratique universelle peut compromettre la valorisation des compétences des personnes sourdes.

Les entraves à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience auditive

Les employés ayant une DA peuvent rencontrer plusieurs défis dans leur environnement professionnel. Les obstacles rencontrés sont illustrés par trois différentes catégories : les facteurs individuels, les facteurs organisationnels et les facteurs sociétaux.

Les facteurs individuels

Selon plusieurs études (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Hua *et al.*, 2015 ; O'Connell, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020a ; Ruusuvuori *et al.*, 2021), les personnes ayant une DA rencontrent des défis spécifiques dans le milieu professionnel, notamment des difficultés à comprendre les instructions verbales, les discussions de groupe et les réunions, surtout sans interprète ou sous-titres. Ces obstacles peuvent limiter leur participation aux échanges professionnels et restreindre les opportunités de collaboration et de progression. Les compétences en langue des signes sont cruciales pour l'emploi des adultes DA aux États-Unis, et l'absence de cette compétence peut entraîner des difficultés de communication, menant à un isolement social et à une moindre satisfaction au travail. La frustration accrue lors des conversations avec les collègues et les réponses émotionnelles négatives à leur DA peuvent diminuer leur satisfaction avec les appareils auditifs et affecter leur bien-être au travail (Lüder *et al.*, 2022). Les employés sourds ou malentendants peuvent se sentir exclus, surtout lors des conversations de groupe, et éviter les interactions sociales, ce qui entraîne un retrait des activités sociales et un sentiment d'isolement (Hua *et al.*, 2015 ; Svinndal *et al.*, 2020b). Certains chercheurs (Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b) ont mentionné que la concentration intense nécessaire pour comprendre et communiquer peut entraîner une fatigue et un stress élevés, influençant la qualité du travail, l'engagement et la satisfaction professionnelle. De plus, la gestion du stress lié à la DA et aux exigences professionnelles constitue un défi supplémentaire.

L'audisme internalisé, où les personnes DA intérieurisent des stéréotypes négatifs, peut affecter leur confiance en soi et leurs aspirations professionnelles (O'Connell, 2022). La honte liée à la DA peut empêcher de demander des aménagements nécessaires, et les stéréotypes

peuvent réduire la volonté d'utiliser des prothèses auditives. Les chercheurs O'Connell (2022), Svinndal *et al.* (2020a, 2020b) et Ruusuvuori *et al.* (2021) mentionnent que les personnes avec une DA peuvent internaliser des stéréotypes négatifs sur leurs capacités, affectant leur confiance en elles et leurs aspirations professionnelles. La honte liée à la DA peut empêcher de demander des aménagements nécessaires, et les stéréotypes peuvent réduire la volonté d'utiliser des prothèses auditives. Pour Svinndal *et al.* (2020b) et Ruusuvuori *et al.* (2021), les difficultés de communication et les expériences négatives au travail entravent leur participation professionnelle et augmentant le sentiment d'insécurité. De plus, pour les auteurs, une perception négative des individus de leur DA peut réduire leur confiance en eux et leur capacité à s'engager pleinement dans leur environnement professionnel.

Les travailleurs ayant une perception négative de leur DA, malgré l'utilisation d'appareils auditifs, peuvent voir leur performance au travail et leur satisfaction globale affectées (Lüder *et al.*, 2022). L'étude de Lüders *et al.* (2022) mentionne que les femmes perçoivent un impact émotionnel plus important de leur DA que les hommes. Les femmes DA ont une probabilité plus faible d'être employées par rapport aux hommes DA (Dammeyer *et al.*, 2019). La décision de dévoiler leur surdité aux employeurs est complexe, souvent influencée par la crainte de perdre leur emploi ou de ne pas obtenir de promotions, rendant l'obtention des aménagements plus difficile (O'Connell, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013). La dépendance à l'interprète peut limiter l'autonomie et la spontanéité des interactions, et la communication par interprète peut être épuisante et stressante, affectant la performance au travail et l'identité personnelle et professionnelle des personnes DA (Young *et al.*, 2019).

Un niveau d'éducation plus faible est associé à une plus grande difficulté d'intégration professionnelle, tandis que la présence de handicaps supplémentaires réduit significativement les chances d'emploi (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Punch, 2016). Un manque de connaissance des technologies d'assistance disponibles peut limiter leur utilisation, et l'utilisation des appareils auditifs avec d'autres équipements peut être problématique (Hua *et al.*, 2015 ; Punch, 2016). Enfin, les travailleurs ayant une perception négative de leur DA, malgré l'utilisation d'appareils

auditifs, peuvent voir leur performance au travail et leur satisfaction globale affectées (Lüders *et al.*, 2022).

Les facteurs organisationnels

Les personnes sourdes et malentendantes font face à de nombreux obstacles dans le milieu professionnel. Pour O'Connell (2022), la stigmatisation et les préjugés peuvent influencer les décisions d'embauche et de promotion, les employeurs percevant souvent ces individus comme moins compétents ou productifs. Le chercheur mentionne que l'audisme institutionnel se manifeste par des pratiques de recrutement et de promotion biaisées en faveur des personnes entendantes, et par le manque de politiques anti-discrimination ou de mesures d'action positive. La discrimination systématique exclut souvent les personnes sourdes des processus de recrutement ou de promotion, et le plafond de verre les empêche d'accéder à des postes de direction malgré leurs qualifications (O'Connell, 2022). Les employeurs peuvent hésiter à embaucher des personnes malentendantes en raison des coûts associés aux aménagements raisonnables, et les pratiques de travail centrées sur la communication orale peuvent exclure ces individus (O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Young *et al.*, 2019).

La reconnaissance insuffisante des compétences des personnes sourdes, souvent médiée par des interprètes, et la formation insuffisante des interprètes peuvent entraîner des malentendus (Young *et al.*, 2019). Le manque de soutien organisationnel et de ressources pour faciliter l'intégration des personnes sourdes, ainsi que l'environnement de travail inadapté, aggravent les défis rencontrés (Hua *et al.*, 2015 ; Punch, 2016 ; Svinndal *et al.*, 2020b ; Young *et al.*, 2019). Les lieux de travail peuvent manquer de technologies ou d'aménagements adaptés, et les espaces bruyants compliquent la communication (Hua *et al.*, 2015 ; Lüder *et al.*, 2022 ; Punch, 2016 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020b).

Les collègues et gestionnaires peuvent ne pas être formés pour communiquer efficacement avec les personnes malentendantes, créant des malentendus et des frustrations (Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b). L'absence de politiques de soutien et de programmes de mentorat peut limiter l'accès aux aménagements nécessaires (Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b). Une culture

d'entreprise qui ne valorise pas la diversité et l'inclusion peut créer un environnement peu accueillant (Svinndal *et al.*, 2020a).

Le manque de soutien professionnel, notamment de la part des audiologistes, et la perception des coûts des aménagements peuvent dissuader les employeurs d'embaucher des personnes malentendantes (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüder *et al.*, 2022 ; Punch, 2016 ; Shaw *et al.*, 2013). Les conditions de travail stressantes et la fatigue liée à la DA augmentent le risque de congé maladie et d'épuisement professionnel (Lüder *et al.*, 2022). Enfin, les adultes sourds sont plus susceptibles d'occuper des emplois manuels ou de col bleu, avec moins de possibilités de promotion et d'augmentation de salaire (Dammeyer *et al.*, 2019).

Les facteurs sociétaux

Les auteurs O'Connell (2022), Shaw *et al.* (2013) et Svinndal *et al.* (2020a, 2020b) et Young *et al.* (2019) mentionnent que l'absence de technologies adaptées et les problèmes de compatibilité entre les prothèses auditives et les technologies de communication peuvent limiter leur accès aux opportunités professionnelles. De plus, les chercheurs mentionnent que les technologies d'assistance peuvent être coûteuses ou difficiles à obtenir, et leur absence dans la société en général peut également affecter l'intégration professionnelle.

Le manque de sensibilisation aux défis quotidiens des personnes malentendantes et la méconnaissance de leurs besoins spécifiques par la société en général peuvent mener à des malentendus et à un manque de soutien (O'Connell, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013). La stigmatisation sociale et les préjugés, tels que l'incompétence et l'incapacité à communiquer, peuvent influencer négativement les décisions d'embauche et de promotion, limitant ainsi les opportunités professionnelles (Dammeyer *et al.*, 2019 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019).

La société peut manquer de sensibilisation et de compréhension des besoins et des capacités des personnes sourdes, ce qui peut entraîner des environnements de travail non inclusifs (Hua *et al.*, 2015 ; O'Connell, 2022 ; Young *et al.*, 2019). Les politiques et les lois peuvent ne pas

toujours protéger adéquatement les droits des personnes sourdes, limitant leur accès à des opportunités professionnelles équitables (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüder *et al.*, 2022 ; Punch, 2016 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019).

L'accès limité aux services de réadaptation auditive et aux technologies nécessaires pour améliorer la communication constitue un obstacle majeur (Hua *et al.*, 2015 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020b). De plus, les obstacles à l'accès à une éducation et à une formation de qualité peuvent limiter les compétences et les qualifications des personnes malentendantes (Lüder *et al.*, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020a). Les tendances vers des emplois plus mobiles et temporaires, ainsi que la demande croissante de compétences en communication et en technologie, posent des défis supplémentaires (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Punch, 2016).

Enfin, la sensibilisation et l'accès à l'information sur les droits et les aménagements disponibles peuvent être limités (Punch, 2016). Les travailleurs sans réseau de soutien professionnel et non professionnel se sentent plus vulnérables et isolés, ce qui peut affecter leur résilience professionnelle (Lüder *et al.*, 2022).

Les facilitateurs à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience auditive

L'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une DA peut être grandement améliorée par divers facilitateurs. Ces éléments incluent des facteurs individuels, professionnels et sociaux.

Les facteurs individuels

Pour les auteurs Lüders *et al.* (2022), O'Connell (2022), Punch (2016), Ruusuvuori *et al.* (2021) et Svinndal *et al.* (2020a, 2020b), les personnes malentendantes qui développent une forte résilience personnelle sont mieux équipées pour surmonter les obstacles et les défis liés à l'emploi. La persévérance et la capacité à s'adapter aux changements leur permettent de poursuivre leurs objectifs professionnels malgré les discriminations et les stéréotypes. La résilience et la confiance en soi sont essentielles pour surmonter les défis de la communication,

développer les capacités d'adaptation et ainsi optimiser l'intégration professionnelle (O'Connell, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020a ; Young *et al.*, 2019). La participation à des réseaux professionnels et à des groupes de soutien communautaire offre des opportunités de mentorat, de partage d'expériences et de développement de carrière (O'Connell, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020b ; Young *et al.*, 2019). Un réseau de soutien solide, incluant la famille et les amis, peut aider à surmonter les obstacles professionnels et fournir un soutien émotionnel et pratique (Lüders *et al.*, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020a).

Pour les chercheurs Dammeyer *et al.* (2019), Hua *et al.* (2015), O'Connell (2022), Ruusuvuori *et al.* (2021), Svinndal *et al.* (2020a, 2020b) et Young *et al.* (2019), l'acquisition de compétences en communication, y compris la maîtrise de la langue des signes et des technologies de communication, est cruciale pour améliorer les interactions avec les collègues et les employeurs. L'utilisation de stratégies efficaces, comme la lecture labiale et l'utilisation d'appareils auditifs, facilite l'intégration. De bonnes compétences en communication sont essentielles pour surmonter les barrières linguistiques. Selon Dammeyer *et al.* (2019), O'Connell (2022) et Ruusuvuori *et al.* (2021), un niveau d'éducation plus élevé est fortement associé à une meilleure intégration professionnelle. Les adultes ayant des qualifications postsecondaires ont de meilleures chances de trouver un emploi. L'acceptation de la DA et l'utilisation d'appareils auditifs peuvent améliorer la communication et réduire les impacts négatifs sur le travail. Informer les collègues de la DA facilite également la communication (Hua *et al.*, 2015 ; Lüders *et al.*, 2022 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020b).

Les personnes malentendantes utilisent diverses stratégies d'auto-accommodement, comme l'utilisation de courriels au lieu de téléphones et la planification de réunions en face à face (Shaw *et al.*, 2013). La divulgation de leur perte auditive, la demande d'aménagements spécifiques et l'éducation des autres sur leurs besoins sont des aspects importants de l'auto-advocacie (Shaw *et al.*, 2013). La gestion personnelle, incluant la gestion de la fatigue, l'utilisation de technologies à domicile et l'évitement des environnements bruyants, est cruciale (Lüders *et al.*, 2022 ; Punch, 2016 ; Shaw *et al.*, 2013). Développer des compétences telles que la

communication, l'affirmation de soi, la négociation et la résolution de problèmes, aide à obtenir les aménagements nécessaires (Lüders *et al.*, 2022 ; Punch, 2016 ; Shaw *et al.*, 2013).

Une bonne compréhension des droits légaux et des procédures pour obtenir des aménagements peut aider les individus malentendants à naviguer dans le monde du travail (Punch, 2016). Selon Dammeyer *et al.* (2019) et Punch (2016), l'utilisation des technologies d'assistance disponibles, telles que les dispositifs d'écoute assistée et les services de transcription en temps réel, améliore l'accessibilité au travail. Les implants cochléaires et autres technologies d'assistance peuvent également améliorer les résultats en matière d'emploi. Enfin, les adultes plus âgés, en particulier ceux qui utilisent la langue des signes, ont tendance à avoir de meilleures chances d'emploi (Dammeyer *et al.*, 2019).

Les facteurs organisationnels

Pour améliorer l'intégration des personnes malentendantes dans le milieu professionnel, il est essentiel de sensibiliser et de former les employeurs et les collègues aux besoins spécifiques de ces individus (Dammeyer *et al.*, 2019 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019). La formation sur les meilleures pratiques de communication et la sensibilisation aux capacités des personnes sourdes peuvent créer un environnement de travail plus inclusif et réduire les malentendus.

Les organisations qui adoptent des politiques inclusives et promeuvent l'égalité des chances créent un environnement de travail plus accueillant (O'Connell, 2022 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a ; Young *et al.*, 2019). Cela inclut des politiques anti-discrimination, des programmes de diversité et des mesures de soutien à l'utilisation d'interprètes et de technologies de communication. Fournir des aménagements raisonnables, tels que des interprètes en langue des signes, des technologies d'assistance et des adaptations de l'environnement de travail, permet aux personnes sourdes de participer pleinement aux activités professionnelles (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüders *et al.*, 2022 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020a). L'utilisation de technologies adaptées, comme les logiciels de transcription en temps réel, et l'assurance de la compatibilité des prothèses auditives avec les

technologies de communication au travail, facilitent la communication et l'intégration (Hua *et al.*, 2015 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Young *et al.*, 2019). Les employeurs qui offrent des aménagements raisonnables et un environnement de travail inclusif favorisent l'intégration (Hua *et al.*, 2015 ; Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b). Les gestionnaires qui adoptent un style de leadership inclusif et qui valorisent la diversité peuvent créer un environnement de travail plus accueillant. Informer les employeurs et les collègues sur les conséquences de la DA et les moyens de soutenir les employés concernés est essentiel (Hua *et al.*, 2015 ; Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b).

Selon O'Connell (2022), les pratiques de recrutement proactives, telles que la recherche active de candidats sourds et la promotion de la diversité, peuvent augmenter les opportunités d'emploi pour les personnes sourdes. Une culture d'entreprise qui valorise la diversité et l'inclusion peut créer un environnement de travail plus accueillant pour les personnes sourdes (Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019). Le soutien des collègues et des pairs, y compris d'autres personnes sourdes, renforce le sentiment d'appartenance et d'inclusion (Hua *et al.*, 2015 ; Young *et al.*, 2019). La mise en place de programmes de mentorat pour les nouveaux employés malentendants peut également faciliter leur intégration et leur développement professionnel (Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020b).

Offrir des évaluations professionnelles de l'environnement de travail et un soutien continu de la part des audiologues et autres professionnels de la santé joue un rôle clé dans la satisfaction des travailleurs (Lüders *et al.*, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013). Des programmes de réhabilitation audiologique et de soutien en milieu de travail peuvent aider les travailleurs à mieux s'intégrer et à réduire la fatigue liée à la DA (Lüders *et al.*, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013). Enfin, offrir des opportunités de formation continue et de développement professionnel aux employés malentendants peut les aider à progresser dans leur carrière et à atteindre des postes de responsabilité (Dammeyer *et al.*, 2019).

Les facteurs sociétaux

Les lois et politiques qui promeuvent l'égalité des chances et l'inclusion des personnes malentendantes dans le milieu professionnel jouent un rôle crucial (O'Connell, 2022; Svinndal *et al.*, 2020a ; Young *et al.*, 2019). Les protections juridiques contre les discriminations liées au handicap auditif, telles que l'interdiction de refuser d'embaucher ou de licencier une personne en raison de sa DA, contribuent à créer un environnement de travail plus inclusif (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüders *et al.*, 2022 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020b). Ces politiques de travail qui doivent prendre en compte les besoins continus des employés ayant une perte auditive et créer un sentiment de sécurité qui encourage la divulgation du handicap (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüders *et al.*, 2022 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Shaw *et al.*, 2013 ; Svinndal *et al.*, 2020b).

La sensibilisation du public aux défis et aux capacités des personnes sourdes peut réduire la stigmatisation et promouvoir une culture d'inclusion (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Lüders *et al.*, 2022 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b). Les campagnes de sensibilisation et d'éducation sur les défis et les capacités des personnes malentendantes peuvent réduire les préjugés et la stigmatisation, ainsi que de favoriser une meilleure inclusion dans les milieux de travail.

Les organisations de la société civile, y compris les associations de personnes sourdes et malentendantes et les groupes de défense des droits, jouent un rôle crucial en fournissant un soutien, en plaident pour les droits et en offrant des ressources aux personnes sourdes (O'Connell, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019). Ce type de soutien accru peut renforcer l'intégration professionnelle. La disponibilité de services de soutien, tels que les interprètes en langue des signes et les conseillers en emploi, peut grandement améliorer les chances d'intégration professionnelle (O'Connell, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020a, 2020b ; Young *et al.*, 2019). Les programmes spécifiques de réhabilitation auditive incluant des stratégies de communication et des technologies d'assistance auditive peuvent grandement aider à l'intégration socioprofessionnelle (Hua *et al.*, 2015 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a).

Selon Dammeyer *et al.* (2019), les programmes éducatifs et les politiques de soutien à l'éducation pour les enfants, comme ceux en place au Danemark, peuvent améliorer les perspectives d'emploi à long terme. L'accès à une éducation de qualité et à des programmes de formation professionnelle adaptés aux besoins des personnes sourdes est essentiel pour leur préparation au marché du travail.

Discussion

L'intégration socioprofessionnelle des personnes sourdes demeure un enjeu complexe, influencé par une interaction dynamique entre des facteurs individuels, organisationnels et sociaux. Cette section vise à interpréter les résultats à la lumière des connaissances existantes, en mettant en évidence les obstacles persistants ainsi que les leviers potentiels d'inclusion. En analysant ces dimensions de manière croisée, il sera possible de mieux comprendre les mécanismes qui favorisent ou freinent l'accès équitable à l'emploi et à la participation sociale des personnes malentendantes et sourdes.

Besoin pour l'embauche des personnes ayant une déficience auditive

Cette section discute de la manière dont la prise en compte de ces besoins peut agir comme levier facilitateur, ou à l'inverse, comment leur négligence peut constituer un frein majeur à l'intégration durable en emploi.

Les facteurs individuels

Les résultats de cette recension confirment largement les constats établis dans la littérature antérieure concernant les obstacles individuels à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une DA. Comme l'ont montré Dammeyer *et al.* (2019), Hua *et al.* (2015) et Svinndal *et al.* (2020a), les difficultés de communication, notamment dans les réunions, les échanges informels ou les environnements bruyants, demeurent un frein majeur à la participation professionnelle. Ces résultats réitèrent également l'importance de la maîtrise des outils de communication (langue des signes, lecture labiale, technologies d'assistance), déjà identifiée comme un facteur facilitateur dans les travaux de Punch (2016) et Ruusuvuori *et al.* (2021). Les données confirment aussi que l'audisme internalisé, c'est-à-dire l'intériorisation de stéréotypes négatifs sur la surdité, nuit à la confiance en soi et à la volonté de demander des aménagements (O'Connell, 2022 ; Svinndal *et al.*, 2020b). Ce phénomène, bien documenté dans les écrits, est ici renforcé par des témoignages soulignant la difficulté à assumer sa condition auditive dans un contexte professionnel compétitif. Les résultats de cette recension s'inscrivent donc dans la continuité de ces observations.

Un apport original de cette recension réside dans la mise en lumière de la complexité émotionnelle liée à la divulgation du handicap. Bien que la littérature reconnaissse l'importance de

cette démarche (O'Connell, 2022 ; Shaw *et al.*, 2013), les résultats montrent que cette décision est souvent vécue comme un dilemme identitaire, influencé par la peur du rejet, la perte de crédibilité ou l'exclusion. Cette nuance enrichit la compréhension des mécanismes psychologiques en jeu dans l'auto-advocatice. Un autre élément moins exploré dans les écrits antérieurs est la différence de perception selon le genre. Lüders *et al.* (2022) rapportent que les femmes ayant une DA ressentent un impact émotionnel plus important que les hommes, ce qui pourrait indiquer une double vulnérabilité liée au genre et au handicap. Cette observation ouvre la voie à des recherches intersectionnelles plus approfondies.

Les impacts psychologiques de la DA en milieu de travail sont significatifs. La fatigue auditive, causée par l'effort constant de décodage des sons et de concentration, est fréquemment rapportée (Punch, 2016 ; Svinndal *et al.*, 2020b). Cette fatigue peut mener à un épuisement professionnel, à une baisse de performance et à un désengagement progressif. La santé mentale est également affectée. Plusieurs études (O'Connell, 2022 ; Lüders *et al.*, 2022) associent la DA à des niveaux accrus de stress, d'anxiété et de sentiment d'isolement. Le manque de reconnaissance, les difficultés de communication et l'absence de soutien peuvent engendrer une détérioration du bien-être psychologique. Enfin, la confiance en soi apparaît comme un facteur pivot. Les personnes ayant une perception positive de leur condition, qui acceptent leur surdité et utilisent activement les outils disponibles, démontrent une meilleure capacité d'adaptation et une plus grande satisfaction professionnelle (Ruusuvuori *et al.*, 2021 ; Svinndal *et al.*, 2020a). À l'inverse, une image de soi négative peut freiner l'engagement et limiter les perspectives de carrière. Un point de convergence important concerne le rôle de la résilience personnelle et de la confiance en soi. Les études de Lüders *et al.* (2022), Punch (2016) et Svinndal *et al.* (2020a) soulignent que ces traits permettent de mieux faire face aux défis professionnels. Cette recension confirme que les personnes qui acceptent leur DA, utilisent les technologies d'assistance et s'engagent activement dans leur environnement professionnel sont plus susceptibles de réussir leur intégration.

Les facteurs organisationnels

Les résultats confirment les constats de Punch (2016), O'Connell (2022) et Young *et al.*

(2019) selon lesquels les personnes sourdes ou malentendantes sont souvent confrontées à des pratiques d'embauche discriminatoires. Les employeurs hésitent à embaucher en raison de la méconnaissance des capacités de travail des personnes DA ou de la perception que leur intégration nécessitera des aménagements coûteux (Garcea et Bazgan, 2018). Cette réticence est renforcée par l'absence de politiques claires sur les aménagements raisonnables, comme l'accès à des interprètes, à des logiciels de transcription ou à des environnements de travail adaptés (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Shaw *et al.*, 2013). Les résultats confirment également que les pratiques de gestion sont rarement adaptées aux besoins des personnes DA. Le manque de formation des gestionnaires et des collègues sur les enjeux liés à la surdité, déjà souligné par Svinndal *et al.* (2020a, 2020b), contribue à des malentendus, à une communication inefficace et à un sentiment d'exclusion. L'absence de soutien formel, comme des programmes de mentorat ou des politiques de diversité, limite l'accès à des parcours professionnels équitables (Ruusuvuori *et al.*, 2021).

Alors que plusieurs pays disposent de lois favorisant l'égalité des chances, les résultats de cette recension montrent que leur application dans les milieux de travail reste inégale. O'Connell (2022) parle d'audisme institutionnel, une forme de discrimination systémique qui se manifeste par des politiques de recrutement et de promotion biaisées en faveur des personnes entendantes. Cette recension confirme que, malgré l'existence de cadres légaux, les milieux de travail peinent à mettre en œuvre des politiques inclusives concrètes. Un point de convergence important avec les écrits antérieurs est que les aménagements raisonnables sont souvent perçus comme des mesures exceptionnelles plutôt que comme des droits fondamentaux. Cette perception contribue à maintenir les personnes DA dans des rôles subalternes, avec peu de perspectives d'avancement (Coogan et O'Leary, 2018 ; Dammeyer *et al.*, 2019).

Les résultats confirment que le rôle des employeurs et des collègues est déterminant dans l'expérience d'intégration. Les études de Hua *et al.* (2015) et Young *et al.* (2019) montrent que l'absence de sensibilisation et de formation sur la communication inclusive peut créer un environnement peu accueillant. À l'inverse, les milieux où les gestionnaires adoptent un leadership inclusif et où les collègues sont formés à la diversité favorisent une meilleure

participation professionnelle (Svinndal *et al.*, 2020a ; Ruusuvuori *et al.*, 2021).

Un élément nouveau mis en évidence dans cette recension est la perception ambivalente des employeurs face à l'embauche de personnes DA. Certains employeurs interrogés par Garcea et Bazgan (2018) affirment qu'ils ne considèrent pas leur domaine comme compatible avec l'emploi de personnes malentendantes, tandis que d'autres n'envisagent leur embauche que comme solution temporaire en cas de pénurie de main-d'œuvre. Cette vision utilitariste, peu abordée dans les écrits antérieurs, révèle une forme de tolérance conditionnelle et pragmatique plutôt qu'une réelle volonté d'inclusion. L'intégration est perçue comme acceptable uniquement si elle ne perturbe pas les normes organisationnelles établies. Cela met en lumière l'importance de la sensibilisation et de la formation dans les milieux professionnels pour déconstruire les stéréotypes et favoriser une inclusion durable.

Autre point peu exploré dans la littérature : la charge émotionnelle liée à l'interprétation. Young *et al.* (2019) soulignent que la communication par interprète peut être perçue comme une perte de spontanéité et d'autonomie, affectant l'identité professionnelle des personnes DA. Les auteurs soulignent que pour atténuer ces effets, il est recommandé d'assurer une continuité dans le choix des interprètes, de les former aux dynamiques professionnelles et de favoriser des alternatives comme la transcription en temps réel ou les échanges écrits. Cette dimension subjective, rarement abordée dans les politiques d'aménagement, mérite une attention particulière.

Les facteurs sociétaux

Les résultats de cette recension confirment que les facteurs sociétaux jouent un rôle structurant dans l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une DA. Ces facteurs englobent les politiques publiques, les normes sociales, l'accessibilité aux ressources collectives et la reconnaissance des droits. La littérature existante (Dammeyer *et al.*, 2019 ; O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Svinndal *et al.*, 2020a ; Young *et al.*, 2019) souligne déjà l'importance de ces dimensions, mais les résultats de cette étude permettent d'enrichir et de nuancer certaines perspectives.

Les résultats confirment que, bien que des lois existent pour protéger les droits des personnes en situation de handicap, leur application demeure inégale. O'Connell (2022) et Lüders *et al.* (2022) soulignent que les protections juridiques contre la discrimination sont souvent méconnues ou peu appliquées dans les milieux de travail. Cette recension met en lumière un décalage entre les cadres légaux et leur mise en œuvre concrète, notamment en ce qui concerne l'accès aux aménagements, aux services de soutien et à l'information sur les droits. Ce constat rejoint les observations de Shaw *et al.* (2013), qui insistent sur la nécessité de renforcer les mécanismes de suivi et de responsabilisation des employeurs.

Les résultats confirment également que les enjeux d'accessibilité, tant physique que communicationnelle, demeurent un obstacle majeur à l'intégration professionnelle. L'absence de technologies adaptées, les incompatibilités entre les prothèses auditives et les outils de communication, ou encore le manque d'accès à une éducation inclusive sont des barrières bien documentées (Hua *et al.*, 2015 ; Svinndal *et al.*, 2020b). Cette recension met toutefois en évidence un enjeu transversal rarement abordé : la fracture numérique. Certaines personnes DA, notamment les plus âgées ou issues de milieux défavorisés, peuvent avoir un accès limité aux technologies d'assistance ou manquer de connaissances pour les utiliser efficacement (Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021).

La stigmatisation sociale, quant à elle, reste un frein puissant. Les préjugés selon lesquels les personnes sourdes seraient moins compétentes ou incapables de s'adapter au monde du travail persistent, comme l'ont montré Dammeyer *et al.* (2019) et Young *et al.* (2019). Cette recension confirme que ces représentations négatives influencent non seulement les décisions d'embauche, mais aussi la manière dont les personnes DA sont perçues et traitées au quotidien dans leur environnement professionnel.

Les résultats soulignent l'importance cruciale des campagnes de sensibilisation et du rôle des organismes communautaires dans la lutte contre la stigmatisation. Comme l'ont noté

O'Connell (2022) et Svinndal *et al.* (2020a), les associations de personnes sourdes jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement, la défense des droits et la mise en réseau des personnes DA.

Cette recension confirme ces constats, tout en mettant en lumière un élément nouveau : l'importance du soutien par les pairs dans le milieu de travail. Le fait de côtoyer d'autres collègues sourds ou malentendants, ou d'avoir accès à des mentors partageant une expérience similaire, renforce le sentiment d'appartenance et la résilience professionnelle (Young *et al.*, 2019 ; Svinndal *et al.*, 2020b).

Enfin, les résultats suggèrent que les campagnes de sensibilisation devraient aller au-delà de la simple information pour viser une transformation des normes sociales (O'Connell, 2022 ; Punch, 2016 ; Svinndal *et al.*, 2020a ; Young *et al.*, 2019). Il ne s'agit pas seulement de faire connaître la surdité, mais de valoriser les compétences, les contributions et la diversité des modes de communication. Cette approche, encore peu développée dans les politiques publiques actuelles, représente une piste prometteuse pour favoriser une inclusion durable. Au Québec, la Ville de Montréal propose un guide pratique pour l'inclusion des personnes sourdes en emploi, incluant des exemples concrets comme l'accès à des services d'interprétation, des plans de communication adaptés et des témoignages inspirants (Accès-Travail Sourds, 2023). Ces mesures visent à outiller les employeurs et à favoriser une intégration durable et équitable en milieu de travail.

Limites de la présente recension

Cette recension des écrits, bien qu'elle offre un éclairage pertinent sur les facteurs influençant l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une DA, comporte certaines limites méthodologiques et contextuelles qu'il convient de souligner. D'abord, une limitation majeure réside dans le nombre restreint d'études disponibles portant spécifiquement sur l'intégration professionnelle des personnes DA. Une grande partie de la littérature existante se concentre sur l'intégration scolaire, le développement du langage ou les aspects médicaux de la surdité. Cette orientation a restreint la portée de l'analyse et a nécessité une sélection rigoureuse des études pertinentes, ce qui peut avoir laissé de côté certaines dimensions importantes du vécu professionnel. Ensuite, la diversité des contextes culturels, législatifs et économiques dans

lesquels les études retenues ont été menées (Europe, Amérique du Nord, Océanie) constitue une autre limite. Les politiques d'inclusion, les normes sociales et les ressources disponibles varient considérablement d'un pays à l'autre, ce qui rend difficile une généralisation des résultats au contexte québécois. Certaines pratiques ou obstacles identifiés dans les études pourraient ne pas refléter fidèlement la réalité vécue par les personnes DA au Québec. De plus, on note une absence de données québécoises ou canadiennes récentes dans plusieurs dimensions clés, notamment en ce qui concerne les pratiques d'embauche, les politiques d'aménagements en entreprise ou les perceptions des employeurs. Cette lacune limite la capacité à formuler des recommandations directement applicables au contexte local et souligne la nécessité de recherches empiriques menées au Québec. Enfin, il est important de reconnaître que cette recension a été réalisée par une personne ayant elle-même une DA. Bien que cette posture ait permis une sensibilité accrue aux enjeux vécus par les personnes concernées, elle peut également avoir influencé l'interprétation des résultats. Mon expérience personnelle, bien qu'enrichissante, a pu teinter certaines analyses ou mettre davantage l'accent sur des aspects qui résonnent avec mon propre parcours professionnel. Cette subjectivité, inhérente à toute démarche de recherche impliquée, a été contrebalancée par une rigueur méthodologique et une attention constante à la diversité des perspectives présentées dans les études.

Avenues pour de futures recherches

À la lumière des limites identifiées, plusieurs pistes de recherche méritent d'être explorées afin de mieux comprendre et soutenir l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une DA. D'abord, il serait pertinent de mener des études qualitatives au Québec, afin de documenter les expériences vécues par les personnes DA dans des contextes professionnels locaux. Cela permettrait de mieux saisir les réalités spécifiques à la province, notamment en ce qui concerne les politiques d'inclusion, les pratiques d'embauche et les perceptions sociales. Cette recommandation découle du constat que la majorité des études recensées ont été menées dans des contextes qui limitent la transférabilité des résultats au contexte québécois (Dammeyer *et al.*, 2019 ; Svinndal *et al.*, 2020a). Ensuite, des recherches pourraient porter sur l'évaluation de l'efficacité des politiques d'inclusion en entreprise, en examinant les impacts concrets des aménagements raisonnables, des formations à la diversité ou des programmes de mentorat

(Punch, 2016 ; Ruusuvuori *et al.*, 2021). Une approche comparative entre différents milieux de travail (public, privé, communautaire) permettrait d'identifier les conditions favorables à une intégration durable. Un autre axe de recherche prometteur concerne la perception des employeurs face à l'embauche de personnes DA. Comme l'ont montré Garcea et Bazgan (2018) et O'Connell (2022), les employeurs peuvent exprimer des réticences fondées sur des stéréotypes ou une méconnaissance des capacités de travail des personnes malentendantes. Il serait utile d'explorer les représentations sociales, les freins perçus et les biais implicites qui influencent les décisions d'embauche. Des méthodologies mixtes, combinant entretiens, questionnaires et observations, pourraient permettre de mieux cerner les écarts entre les discours et les pratiques. Par ailleurs, une analyse comparative entre différents types de déficiences sensorielles (auditive, visuelle, etc.) permettrait de mieux comprendre les spécificités de chaque profil et d'adapter les stratégies d'inclusion en conséquence, comme le suggèrent Punch (2016) et Lüders *et al.* (2022). Enfin, des études longitudinales sur les trajectoires professionnelles des personnes sourdes ou malentendantes offriraient une compréhension plus fine des facteurs qui influencent leur maintien en emploi, leur progression de carrière et leur satisfaction à long terme, tout en tenant compte des changements technologiques, sociaux et législatifs. Ces recherches pourraient également intégrer une perspective intersectionnelle, en tenant compte du genre, de l'âge, de l'origine ethnoculturelle ou du niveau de scolarité.

Conclusion

Rappelons que l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une DA constitue un enjeu multidimensionnel, influencé par une interaction complexe entre des facteurs individuels, organisationnels et sociétaux. Cette recension des écrits a permis de mettre en lumière les nombreux obstacles auxquels ces personnes sont confrontées, mais aussi les leviers d'action qui peuvent favoriser leur inclusion durable en emploi.

Sur le plan individuel, la résilience, la confiance en soi, la maîtrise des outils de communication et la connaissance de ses droits apparaissent comme des éléments clés pour surmonter les défis liés à la surdité. Toutefois, ces ressources personnelles ne peuvent suffire sans un environnement de travail inclusif. Les pratiques organisationnelles, telles que la sensibilisation des employeurs, l'adoption de politiques d'aménagements raisonnables et la valorisation de la diversité, jouent un rôle déterminant dans la réussite professionnelle des personnes malentendantes. À l'échelle sociétale, la lutte contre la stigmatisation, l'amélioration de l'accès aux technologies d'assistance et le renforcement des politiques publiques sont essentiels pour créer un cadre propice à l'égalité des chances. L'embauche de personnes ayant une DA implique la reconnaissance de besoins spécifiques qui, lorsqu'ils sont pris en compte, favorisent une intégration professionnelle équitable et durable. Ces besoins ne se limitent pas à des ajustements techniques, mais englobent également des dimensions humaines, organisationnelles et culturelles. Comprendre ces réalités permet non seulement de lever certains obstacles à l'emploi, mais aussi de créer des milieux de travail plus inclusifs, où la diversité des modes de communication est valorisée.

Les résultats de cette étude soulignent l'importance d'une approche intersectorielle et collaborative, mobilisant les milieux de l'éducation, de la santé, de l'emploi et de la communauté. Il met en évidence la nécessité de reconnaître la diversité des profils auditifs et de promouvoir une société où chaque individu, quelle que soit sa condition auditive, peut s'épanouir pleinement dans sa vie professionnelle.

Références

- Audition Québec (2021). *Statistiques*. <https://auditionquebec.org/statistiques/>
- Accès-Travail Sourds. (2023). *Guide pratique : Recruter et inclure une personne sourde ou malentendant dans l'équipe*. https://accestravailsourds.org/wp-content/uploads/2023/11/Guide-pratique_Acces-Travail-Sourds.pdf
- Bowe, F. G., McMahon, B. T., Chang, T. et Louvi, I. (2005). Workplace discrimination, deafness and hearing impairment : The national EEOC ADA research project. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 25(1), 19-25. <https://doi.org/10.3233/WOR-2005-00478>
- Coogan, A. et O'Leary, J. (2018). *Deaf Women of Ireland (1922-1994)*. Centre for Deaf Studies, Trinity College Dublin.
- Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M. et Rosica, M. (2019). Work and employment characteristics of deaf and hard-of-hearing adults. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 24(4), 386-395. <https://doi.org/10.1093/deafed/enz018>
- Francelin, M. A. S., Motti, T. F. G. et Morita, I. (2010). As implicações sociais da deficiência auditiva adquirida em adultos. *Saúde e Sociedade*, 19(1), 180-192. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902010000100015>
- Garcea, A. B. et Bazgan, M. (2018). *Study on socio-professional integration of persons with hearing impairment12*. *Bulletin of the Transilvania University of Brașov, Series VII: Social Sciences, Law*, 11(60), 1-24.
- Gouvernement du Canada. (2024). *Bruit et son : Perte auditive et l'acouphène*. Repéré le 1^{er} juin 2025 à <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/bruit-votre-sante/perte-auditive-acouphene.html>
- Gouvernement du Québec. (2006). *La surdité causée par le bruit*. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2006/06-280-01.pdf>
- Hamiter, M. (2024). *Perte auditive*. <https://www.merckmanuals.com/fr-ca/accueil/troubles-du-nez-de-la-gorge-et-de-l-oreille/hypoacusie-et-surdit%C3%A9/perte-auditive>
- Hasson, D., Theorell, T., Westerlund, H. et Canlon, B. (2010). Prevalence and characteristics of hearing problems in a working and non-working Swedish population. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(5), 453-460. <https://doi.org/10.1136/jech.2009.095430>
- Helvik, A. S., Krokstad, S. et Tambs, K. (2012). Hearing loss and risk of early retirement : The HUNT study. *European Journal of Public Health*, 23(4), 617-622.

<https://doi.org/10.1093/eurpub/cks118>

Hiel, A. L. (2019). La déficience auditive : de la gêne sociale au handicap. *Revue Médicale de Bruxelles*, 40, 285–290.

Houston, K., Lammers, H. B. et Svorny, S. (2010). Perceptions of the effect of public policy on employment opportunities for individuals who are deaf or hard of hearing. *Journal of Disability Policy Studies*, 21(1), 9-21. <https://doi.org/10.1177/1044207309357428>

Hua, H., Carlsson, A. A., Widén, S., Möller, C. et Lyxell, B. (2015). Conceptions of working life among employees with mild-moderate aided hearing impairment: A phenomenographic study. *International Journal of Audiology*, 54(11), 873-880.
<https://doi.org/10.3109/14992027.2015.1060640>

Jung, D. et Bhattacharyya, N. (2012). Association of Hearing Loss with Decreased Employment and Income among Adults in the United States. *Annals of Otology, Rhinology & Laryngology*, 121(12), 771-775. <https://doi.org/10.1177/000348941212101201>

Lüders, D., Lopes, F. C., de Oliveira Gonçalves, C. G., de Lacerda, A. B. M., José, M. R. et Marques, J. M. (2022). Hearing impairment among workers and satisfaction with the use of hearing aids. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 71(3), 661-669. <https://doi.org/10.3233/WOR-205263>

McMahon, B. T., Grover, J. M., McMahon, M. C. et Kim, J. H. (2020). Workplace discrimination for persons with hearing loss: Before and after the 2008 ADA Amendments Act. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 65(1), 39-51. <https://doi.org/10.3233/WOR-193056>

Nachtegaal, J., Smit, J. H., Smits, C., Bezemer, P. D., van Beek, J. H. M., Festen, J. M. et Kramer, S. E. (2009). The Association Between Hearing Status and Psychosocial Health Before the Age of 70 Years: Results From an Internet-Based National Survey on Hearing. *Ear and Hearing*, 30(3), 302-312. <https://doi.org/10.1097/AUD.0b013e31819c6e01>

O'Connell, N. (2022). "Opportunity Blocked": Deaf People, Employment and the Sociology of Audism. *Humanity & Society*, 46(2), 336-358. <https://doi.org/10.1177/0160597621995505>

O'Connell, N. (2023). Problematising the Problem: Exploring How Hearing Privilege Fosters Employment Inequality for Deaf People. *International Journal of Disability & Social Justice*, 3(2), 71-90. <https://doi.org/10.13169/intljosdissocjus.3.2.0071>

Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2024). *Lignes directrices : L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation*.
https://ordrepse.dqc.ca/wp-content/uploads/2022/03/Lignes-directrices-evaluation-psychopedagogique_final.pdf

Organisation mondiale de la Santé (2024). *Deafness and hearing loss*. Repéré le 26 août 2024 à <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Journal of Clinical Epidemiology*, 134, 178-189. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.001>

Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384-397. <https://doi.org/10.1353/aad.2016.0028>

Ruusuvuori, J. E., Aaltonen, T., Koskela, I., Ranta, J., Lonka, E., Salmenlinna, I. et Laakso, M. (2021). Studies on stigma regarding hearing impairment and hearing aid use among adults of working age: A scoping review. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 43(3), 436-446. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1622798>

Ruben, R. J. (2000). Redefining the Survival of the Fittest: Communication Disorders in the 21st Century. *The Laryngoscope*, 110(2), 241-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/00005537-200002010-00010>

Shaw, L., Tetlaff, B., Jennings, M. B. et Southall, K. E. (2013). The standpoint of persons with hearing loss on work disparities and workplace accommodations. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 46(2), 193-204. <https://doi.org/10.3233/WOR-131741>

Svinndal, E. V., Jensen, C. et Rise, M. B. (2020a). Employees with hearing impairment A qualitative study exploring managers' experiences. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 42(13), 1855-1862. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101>

Svinndal, E. V., Jensen, C. et Rise, M. B. (2020b). Working life trajectories with hearing impairment. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 42(2), 190-200. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>

Zuriekat, M., Semeraro, H., Watson, V., Rowan, D. et Kirby, S. (2021). Hearing healthcare for workers with hearing loss: audiologists' experiences and views. *Disability and Rehabilitation*, 44(25), 7861–7871. <https://doi.org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1080/09638288.2021.2001053>

Young, A., Oram, R. et Napier, J. (2019). Hearing people perceiving deaf people through sign language interpreters at work: On the loss of self through interpreted communication. *Journal of Applied Communication Research*, 47(1), 90-110.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2019.1574018>