

« Journée de la stratégie » - Samedi 8 octobre 2016
Session « Vision 2015 sur les sourds et entendants au travail »

Transcriptions des interventions aux Assises par Système RISP

Les interventions en LSF sont traduites en français par des interprètes sur place

« Les chantiers du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées »
Carine Radian, représentante du CNCPH et membre de la commission « travail »

Je suis Carine Radian, sourde profonde de naissance, docteur en sciences économiques. J'ai fait mes études entièrement dans le milieu entendant et j'ai pu les suivre grâce à l'écrit. Après mes études, je suis rentrée à Edf Engie et maintenant, je travaille pour le syndicat CFE-CGC en tant qu'expert économiste. J'ai eu l'occasion de rencontrer Madame Dominique Gillot dans le cadre de mes activités d'économiste. Elle a vu que j'étais sourde Et vous connaissez sa sensibilité pour la cause sourde. Nous avons donc sympathisé. J'ai été quand même surprise d'être désignée en tant que personne qualifiée au Cncph, et j'en suis enchantée car c'est très intéressant. Sachez que madame Gillot regrette de ne pas être là, mais elle avait d'autres engagements par ailleurs. Elle a souhaité que je la représente.

Je vais donc présenter le Cncph, à quoi il sert, en quelques minutes. Le Cncph est le Conseil national consultatif des personnes handicapées, créé en 1975, dont les nominations se font par mandatures de trois ans. Pour la présente mandature, Madame Gillot en tant que présidente du Cncph et toutes les autres personnes nommées le sont depuis fin avril 2016. Le Cncph est un espace de dialogue entre les représentants des différentes associations de personnes handicapées ou en lien avec le handicap. Il a aussi des associations ou des organisations travaillant sur les thématiques liées au handicap, par exemple les organismes de recherche ou les organisations syndicales. C'est très vaste, je crois qu'il y a une centaine d'associations ou d'organisations représentées. A son arrivée à la présidence du Cncph, Madame Gillot a mis en place de nouveaux chantiers. Elle a voulu transformer, faire évoluer son fonctionnement pour l'ouvrir à une société plus inclusive. Cela veut dire qu'elle a voulu ajouter en plus des associations, un groupe de personnes qualifiées issues de la société civile qui ne représentent qu'elles-mêmes et non des associations ou des organisations, composé d'un maximum de quinze personnes.

Les missions du Cncph consistent à étudier les dossiers législatifs ou l'activité sur la politique en faveur des personnes handicapées afin d'émettre des avis argumentés au gouvernement. Ainsi, lorsqu'il y a un projet de décret qui arrive en commission, l'avis du Cncph est demandé. Les représentants des associations, des organisations votent pour ou contre et on émet un avis argumenté pour ou contre. À partir de ce moment-là, le ministère concerné échange avec la commission, lui explique sa position et décide de prendre en compte, ou non, l'avis du Cncph. Sachant que cet avis est élaboré à titre consultatif. Le Cncph peut aussi s'autosaisir de sujets en relation avec l'actualité, par exemple sur la loi travail ou des thèmes équivalents, même s'il n'a pas été forcément sollicité sur certains sujets. Lors des réunions de l'assemblée plénière, comme il y a beaucoup de monde, le travail en commissions thématiques, on en compte actuellement sept, est privilégié pour favoriser une plus grande efficacité. Ces sept commissions thématiques sont accessibilité », éducation, emploi, compensation-ressources, c'est-à-dire les prestations de compensation, les allocations, etc., il y a aussi organisation et cohérence institutionnelle, ainsi que sur les questions internationales comme l'ONU et l'Europe, et enfin la septième créée en avril dernier, la commission de la santé et du bien-être et de la bienveillance. C'est surtout dans ces commissions que se fait le travail sur l'élaboration des avis.

Les personnes du ministère qui ont des projets de décrets, de lois à faire passer au Cncph passent par une ou plusieurs commissions et ensuite elles viennent présenter leur projet dans le cadre de la commission concernée où il y a des débats et des discussions avant l'émission d'un avis. Il faut savoir que dans le cadre de ces commissions, il peut se créer des groupes de travail, par exemple certains ont eu l'idée de créer un groupe de travail pour réfléchir à la problématique des médias. Je fais allusion à la présentation que nous avons eue hier sur les journalistes et les plateaux de télévision. Les réunions ont lieu en plénière une fois par mois en moyenne.

Maintenant, je voudrais vous parler du constat personnel que je fais. J'appartiens pour ma part à quatre commissions, ONU-Europe, accessibilité, organisation et cohésion institutionnelle, santé - bien-être et bienveillance. Je les ai choisies du fait de mes centres d'intérêt. En fait, dans les commissions thématiques auxquelles je participe, parmi les personnes présentes, certains n'étaient pas handicapés, certains étaient en fauteuil roulant, d'autres étaient aveugles, mais des sourds, je n'ai vu personne. Je m'interroge un peu. Il me semble que le Cncph a quatre ou cinq associations de sourds ou malentendants, donc pourquoi les sourds et malentendants ne viennent-ils pas dans ces commissions ? Il peut y avoir des problèmes pour avoir la vélotypie ou les interprètes, mais je pense qu'il faut être présent. Si nous n'insistons pas, les autres participants ne peuvent pas voir les difficultés que nous avons pour suivre. Par exemple, lors d'une commission, nous avons été prévenus très tard pour une réunion, et je n'ai donc pas pu obtenir la vélotypie dans les délais adéquats. Bien que je n'aie pas eu la vélotypie, j'y suis allée quand même. Même si je n'ai pas tout suivi, les autres participants ont pu prendre la mesure de mes difficultés à suivre les échanges sans la vélotypie. Je lisais les notes que mes voisins écrivaient. Il faut que les autres voient nos difficultés pour qu'ils puissent comprendre notre problème de surdité et l'intégrer dans les échanges. À la réunion suivante, les animateurs se sont mobilisés pour que je dispose de la vélotypie sans que j'aie eu besoin de la demander.

Je pense qu'il faut que les associations de sourds et de malentendants, ou les personnes qui sont sensibilisées à la cause de la surdité ou de la malentendance, soient vraiment actives, présentes pour pouvoir être, comme l'a dit Alain Touraine hier matin, acteurs dans la société. Le Cncph peut être le cadre pour faire preuve d'assertivité, thème qui a été développé ces derniers jours. Je pense aussi que si nous arrivons à faire valoir nos besoins, nos actions, nous pouvons vraiment prendre part, devenir une partie prenante dans la gouvernance de la société et avoir une capacité d'action pour construire une société de citoyens afin qu'elle soit plus inclusive. C'est peut-être encore une utopie, mais c'est un idéal que nous devons chercher à atteindre. Voilà ce que j'avais à dire. Merci.

« Diagnostic et propositions » Pascal Marceau, commission « discriminations » FNSF

- **Powerpoint page 1 : Présentation**

Voici la dernière conférence sur la Vision 2025 avant la clôture des 3 jours des Assises. Durant ces trois jours, c'est votre vision à vous que nous préparons, c'est votre vision qui nous inspire, ce sont des propositions. Je tiens à vous préciser que mon intervention était de l'ordre du brouillon, elle s'est concrétisée avec vos réflexions, vos interventions, dans le but de réussir une inclusion des sourds dans le milieu du travail. Bien entendu, la stratégie, la vision peut évoluer grâce à nos réflexions collectives.

- **Powerpoint page 2 : Programme**

C'est axé sur trois thèmes : je vais évoquer d'où vient la vision 2025 ? Quelle est la définition de la vision ? Ensuite, il est nécessaire d'avoir une vision globale de 2025, de savoir dans quelle direction nous voulons aller.

Il est important de savoir que ces Assises ne sont pas un point final, il y a un après. Il faut savoir ce qu'on veut en faire, de ces Assises. Après leur clôture, les réflexions ne s'arrêtent pas. Il faut s'emparer des échanges pour avancer vers un futur qui nous soit propre et positif.

Il y a énormément d'objectifs à atteindre, qu'on souhaite atteindre mais quel est notre objectif commun ? C'est un défi pour nous de faire fonctionner ces échanges. J'espère qu'on arrivera à trouver ensemble, suite à ces échanges, une même direction.

- **Powerpoint page 3 : Introduction**

Nous n'avons pas besoin de l'interprétation de cette image. Vous avez bien compris cette problématique. Nous essayons de trouver un bon chemin afin de réussir l'objectif.

- **Powerpoint page 4 : chapitre 1 : vision 2025 ?**

Mais quel est l'objectif, la vision ? Je remonte régulièrement mes lunettes pour mieux vous voir et avoir une vision commune ! Une petite interaction !

Honnêtement, pour la conférence, il n'est pas toujours facile de définir la vision, il faut beaucoup réfléchir afin d'élaborer cette vision. Pour commencer ces travaux, je me pose la première question, une vision, qu'est-ce que c'est ?

- **Powerpoint page 5 : Qui veut gagner des millions ?**

Pour ne pas me perdre dans les détails de cette définition, je l'ai mise sous forme de jeu "Qui veut gagner des millions ?".

Malheureusement, on ne peut pas utiliser le téléphone car le centre relais n'est pas en fonctionnement aujourd'hui. On ne peut donc faire appel à un ami. Il nous reste à vous demander de voter. Je vais lire pour les personnes qui ne peuvent pas voir :

- A : un résultat désirable.
- B : un objectif spécifique.
- C : un désir général.

D : un rêve.

La première... Qui pense qu'il s'agit de la première réponse ?

Dix, quinze personnes disent A.

Un objectif spécifique ? Plus de mains se lèvent, entre trente et cinquante personnes.

Un désir général ?

Une trentaine de mains levées.

Un rêve ? Quatre, cinq.

La réponse, c'est tous les quatre. Vous avez tous raison.

Toutes ces définitions répondent au sens de la vision.

Alors, vous avez gagné un apéro ce soir.

- **Powerpoint page 6 : Concept de vision**

Donc une vision, ce n'est pas une utopie, un rêve, quelque chose d'inventé. On en a parlé avec le Défenseur des droits. C'est une chose concrète, une réalité qu'on souhaite pouvoir mettre en place et une vision, il faut pouvoir en faire quelque chose de concret.

Il y a des moyens réalisables. La première chose, c'est votre mobilisation. Chacun a ses propres moyens afin de pouvoir réaliser quelque chose. Si nous pouvons nous regrouper comme nous avons vu pendant les Assises, je serai convaincu que cela permettra le succès de nombreux projets.

Ensuite, des diagnostics ont été faits, il y a eu des recherches. Quelques points manquent mais ils vont être comblés. Nous venons de publier le rapport de 100 pages. C'est la base de l'outil. Ce rapport permet de vous offrir, pour appuyer des arguments, des chiffres récents.

Nous avons eu de la créativité, de l'inventivité, de la réflexion, pendant les 3 jours de ces Assises. Nous avons programmé quelques conférences sur la créativité, l'inventivité. Grâce à vous, nous avons pu reformuler la vision.

Comme nous avons vu les besoins de chacun grâce aux investigations par les organismes de statistiques, les sociologues, nous les avons bien enregistrés dans le rapport. En même temps, vous avez laissé des messages dans l'affiche au deuxième étage. Nous allons les noter.

Tous ces points permettent d'avoir une vision sur la direction à mener.

- **Powerpoint page 7 : Vision 2025**

Vous vous êtes sûrement demandés : pourquoi l'année 2025 ? En fait, il faut pouvoir construire, avancer ensemble, et travailler en lien avec les personnes sourdes et avec les personnes entendantes. Mais, à ce jour, il existe un rapport sur le thème du travail et du handicap pour la vision 2025, élaboré par les DRH des entreprises. Cela permet aux acteurs de se préparer au changement attendu et d'initier, aussi, des changements souhaités. J'ai bien étudié le rapport. Il n'y a qu'un paragraphe pour les sourds. C'est sur les centres relais. Il est donc important de revendiquer ce que les sourds souhaitent avoir pour l'année 2025.

- **Powerpoint pages 8, 9, 10, 11 et 12 : Qui sont les acteurs ?**

C'est là qu'est ma question préférée. Qui sont les acteurs ? Qui participe ? Voilà, c'est vous.

Comme je l'ai présenté à chaque introduction et je l'ai répété, c'est vous les acteurs de cette vision 2025.

Entendants, sourds, en partageant différents moyens, on peut réussir cette vision 2025. C'est en mettant ce puzzle en place qu'on atteindra cet objectif.

- **Powerpoint page 13 : Chapitre 2 Vision globale 2025**

Sur ces trois jours, avez-vous été satisfaits de ces assises, des débats ? Oui.

Vous avez eu le sentiment d'être partie prenante de ces assises ? Vous avez eu des lieux d'échanges lors des points de rencontre, il y a eu vraiment des échanges ? Les débats, les questions, les interactions ont-ils été suffisants ? Pas suffisant, d'accord, j'ai entendu qu'il n'y a pas de temps suffisant pour poser des questions après les conférences. Je note mais je tiens à vous rappeler qu'on a disposé une grande salle au deuxième étage pour les échanges. Notre objectif est de faire bouger les choses, faire évoluer la situation et que ces assises soient un point de départ.

- **Powerpoint page 14, 15, 16, 17, 18 : Chapitre 2 Vision globale 2025**

J'ai pris des termes en anglais que je vais traduire. Voir la page suivante (page 16). Durant ces trois jours, nous avons utilisé différents termes, différentes définitions. Vous êtes d'accord avec ces termes ? Bien entendu, il faudrait rajouter le mot assertivité.

Finalement, après avoir échangé avec vous et des experts, je vous propose que la vision 2025 soit l'inclusion professionnelle.

- **Powerpoint page 19 : Intégration professionnelle et Inclusion Professionnelle**

Sur la journée de vendredi (journée scientifique) et ce matin, les interventions n'ont pas beaucoup évoqué l'inclusion professionnelle. Cela m'étonne mais en discutant avec un sociologue, il m'a fait cette réflexion : il faut se baser sur la réalité, partir de ce qu'a été l'intégration jusqu'à aujourd'hui. L'intégration, c'est la réalité. La politique de l'inclusion professionnelle, c'est du vent.

Suite à cette discussion, j'ai beaucoup réfléchi et nous devons être acteurs de cette égalité. Si nous la souhaitons, nous, nous devons être présents, participatifs, acteurs de cette inclusion au sein de cette société et là, tous les champs, tous les domaines nous seront possibles, ouverts.

Peut-être qu'en 2025, à l'avenir, il y aura une inclusion normale. On n'utilisera le terme d'inclusion que dans son sens strict et on ne parlera plus d'intégration. C'est cet objectif-là que je vous propose de vous fixer, l'inclusion professionnelle.

Je peux comparer, j'ai travaillé, je suis en couple avec une personne anglophone et on parlait du terme « coucou ». Et elle me dit qu'elle n'a pas compris ce que c'était. Après avoir regardé les dictionnaires, pour les Anglais, c'est un terme très ancien, qui existe encore aujourd'hui, qui est à la mode pour les français. C'est pareil pour le terme « intégration », on en parle beaucoup, et j'espère qu'en 2025 ça sera un terme désuet à son tour et qu'on parlera d'inclusion et de la construction de cette inclusion.

On nous a dit à l'extérieur : bon courage à la fédération ! C'est à tous, vous tous ici présents, de faire évoluer la société, les regards, les moyens, par le biais de la sensibilisation, par votre présence, et peut-être qu'en 2025, l'inclusion nous semblera normale, une réalité.

- **Powerpoint page 20 : Et la diversité ?**

Je n'ai pas oublié qu'on a aussi parlé beaucoup de la diversité. Hier, vendredi, j'ai beaucoup écouté les différents échanges qui ont eu lieu autour de la diversité et les différentes visions sur ce sujet. Je suis encore très partagé. L'un des intervenants a dit que la diversité permettait de mettre de côté la

discrimination. C'est un terme tiroir utilisé à mauvais escient, pour moi, et qui rend les choses confuses. Le terme est tellement large qu'il ne comprend rien du tout. Alors que, le mot "inclusion", lui, est beaucoup plus clair.

Quelqu'un a dit : aujourd'hui, la diversité, c'est pour les personnes handicapées. Alors que nous, nous ne sommes pas des personnes handicapées. C'est un terme correspondant à des personnes handicapées, de couleurs différentes. La diversité, ce sont des adaptations différentes. Aujourd'hui, c'est encore de l'adaptation. Je pense, moi, qu'il faut réfléchir à l'après, toujours être dans l'idée de réussir cette inclusion.

- **Powerpoint page 21, 22 : Chapitre 3 les pistes**

Concrètement, comment faire avancer les choses ?

En fait, on se base sur le rapport qui a été écrit par la commission et je pense que c'est un rapport résumant toutes nos problématiques. Si vous voulez répondre à vos questions, vous devez vous y référer. Nous sommes là pour pousser les choses, pour être un peu des aiguillons et pousser, par exemple, le Défenseur des droits à penser à l'accessibilité, pousser les gens compétents à se lancer dans l'insertion professionnelle, dans le monde professionnel, à s'engager dans la pratique. L'objectif de ces Assises, c'est pouvoir créer aussi un réseau, notamment un réseau de patrons. C'est en ébullition, ça se développe.

C'est à vous de lancer des réflexions, des formations, peut-être faire bouger les choses et mettre des choses en place pour faire des interventions en entreprise, créer des liens, développer des coopérations, des parcours professionnels, des nouveaux métiers.

On lance les idées.

On nous dit souvent qu'il faut se remonter les manches, faire avancer les choses mais ce n'est pas nous, c'est vous qui êtes acteurs de cette vision 2025.

- **Powerpoint page 23 : Elus, représentants politiques**

Je voulais ouvrir également sur la politique : qu'est-ce qu'on demande aux politiques ? Quels sont nos souhaits ? Quelles sont nos demandes ? D'abord, sur les métiers interdits, sur les permis de conduire interdits comme celui pour les poids lourds, les cars.

Nous pouvons avoir accès à tous les métiers.

Le deuxième point, la négligence humaine. Hier, on a parlé, justement, au journal, de la négligence humaine et il y a eu un rapport datant d'hier qu'on peut voir sur notre page Facebook. Il est intéressant car on parle de discrimination, d'isolement. Mais l'isolement et la discrimination... La négligence humaine, c'est un point très important à aborder aujourd'hui car aucune loi en France n'aborde ce sujet à l'heure actuelle.

Le troisième point, c'est l'accessibilité linguistique, actuellement, la France n'a pas ratifié les chartes européennes, notamment la charte européenne des langues régionales ou minoritaires et la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales. Le ministère de la culture s'intéresse à notre initiative pour promouvoir la langue des signes dans le monde de l'entreprise. Elle a décidé de nous subventionner pour participer à ce débat.

- **Powerpoint page 24 : Managers et Professionnels des ressources humaines**

Nous avons eu rendez-vous avec le directeur adjoint du FIPHFP il y a 15 jours. Nous avons beaucoup discuté sur plusieurs sujets. Une phrase m'a frappé venant du directeur adjoint du FIPHFP, il faut qu'un euro subventionné permette d'avoir un résultat efficace. J'ai pu en profiter pour dire que des personnes

souhaitaient des formations de langue des signes. Et cela fait partie de l'accessibilité, de cette demande d'accessibilité. Les cours de LSF, ce n'est pas pour le plaisir. Cela fait partie de cette demande, de ce droit à l'accessibilité. Je reviens sur la fameuse phrase du directeur adjoint. Cet investissement pour cette formation permet d'économiser les frais d'interprètes car les collègues savent mieux communiquer avec un sourd, sans passer par des interprètes. Il ne faut pas dépendre des interprètes, nous devons proposer plusieurs solutions. Actuellement, ce financement est refusé par les deux organismes financeurs FIPHP et AGEFIPH.

A propos de l'organisation, nous avons constaté qu'il y a un travail en plus pour les salariés sourds qui se chargent de chercher les interprètes, organiser les accessibilités. Il est important de trouver un accord organisationnel avec les managers, les DRH, les chefs. Par exemple, un chef organise une réunion, c'est à lui de chercher un interprète. Un autre exemple, j'ai vu un reportage sur Mc Donald et un salarié sourd. C'est incroyable, ils créent des codes pour communiquer entre eux, cela a permis d'améliorer la productivité. Nous allons publier ce reportage sur le site de la FNSF l'année 2017. En résumé, il faut des accords organisationnels concrets mis en place pour permettre des performances de production.

Concernant les relations humaines difficiles, nous allons évoquer la prévention en entreprise : dans le rapport que nous avons émis, nous vous recommandons de développer les sensibilisations mais il faut faire très attention sur ce sujet. Je vais dire comment utiliser cette sensibilisation. Cette action permet d'améliorer également la qualité de l'équipe, pas seulement pour les sourds, c'est pour l'entreprise.

Comme j'ai déjà évoqué les différences entre le concept de l'intégration et celui de l'inclusion au début, il est important de rappeler aux managers, aux chefs et aux DRH qu'il faut différencier l'intégration de l'inclusion. J'ai déjà interrogé des DRH qui avaient perdu leur repères sur ces deux notions. La charte de la diversité recommande de développer le concept de l'inclusion.

- **Powerpoint page 25 : Professionnels de la sensibilisation**

Le sujet de la sensibilisation : la sensibilisation, j'é mets ici une alerte. Il y a un gros problème au niveau de la sensibilisation. J'ai posé une simple question à mon équipe. A ce jour-là, est-ce que les actions de sensibilisation sont efficaces ? La réponse est à l'unanimité NON.

Il faut faire évoluer la qualité de cette sensibilisation. Je ne vais pas plus loin ici car on manque du temps mais il est important qu'un groupe de travail se mette en place pour réfléchir à la sensibilisation, une sensibilisation qualifiée et qualifiante car aujourd'hui, elle n'est pas toujours efficace. Les réponses que nous avons eues à cette question sont régulièrement négatives quant à la qualité des sensibilisations.

- **Powerpoint page 26 : Managers, Professionnels de la diversité, Consultants, Professionnels de l'accessibilité, Professionnels d'intervention, Ergonomes**

Je parlais aussi des conseils de personnes qui font de l'accompagnement en entreprise, de la sensibilisation, de l'accueil pour sourds. Souvent, les salariés sourds en détresse sont perdus car ils n'ont aucun contact avec les personnes accompagnatrices. Personnellement, je ne connais que quelques personnes. Grâce aux Assises, j'ai pu découvrir de nouvelles personnes qui exercent ce métier. J'espère qu'ils vont se prendre en main, pour pouvoir répondre aux attentes des personnes sourdes et des entreprises. D'où, il est nécessaire de créer un réseau afin de développer les expertises. Je suis convaincu que les entreprises ont besoin de ces expertises.

Quand nous en avons besoin, nous devons vous contacter. Mais le problème, c'est ce manque de ressources : savoir où aller, qui contacter, nos droits ? Il n'existe aucun lieu d'information et c'est notre objectif aujourd'hui de mettre en place un lieu de ressources auquel les gens peuvent se référer. De plus,

il sera intéressant de travailler ensemble avec les professionnels de l'accessibilité afin d'élargir les outils, de perfectionner les sensibilisations.

Sur les métiers : il y a une urgence à développer des métiers dans le secteur professionnel, tels que celui de psychologue par exemple. Des équipes de professionnels sur la sensibilisation, mais aussi des équipes de professionnels intervenant dans les entreprises, développer des métiers pour avoir des perspectives communes. C'est à vous, encore une fois, de le faire, d'essayer de développer ces métiers, de définir des besoins en urgence.

- **Powerpoint page 27 : Orientation sur les métiers d'interventions**

C'est un sujet très délicat que je dois évoquer avec vous. Ce sujet est débattu avec le Défenseur des droits. A ce jour, nous n'avons pas encore abouti à une réflexion complète. Quand un problème surgit pour le salarié sourd face aux collègues ou aux managers, aux chefs, par rapport à sa surdité, comment on intervient ? Doit-on appeler les professionnels de l'accessibilité pour intervenir ?

Nous savons que 80-90% de problèmes liées aux surdités dans l'entreprise sont résolues grâce aux médiateurs, aux interventions extérieures. Mais comment pouvons-nous intervenir ? Qui prend en charge ces frais ? J'ai vu un reportage qui se passe en Amérique. Ce sont les juristes ou les avocats sourds qui sont intervenus. Ils font aussi de la sensibilisation. A ce jour, nous n'avons pas encore trouvé une solution claire mais nous travaillons sur plusieurs hypothèses. Nous espérons qu'en l'année 2025, cette problématique sera résolue. Ce sont ici les sourds et les entendants qui en ont véritablement besoin en cas de conflit.

- **Powerpoint page 28 : Juristes et Professionnels d'intervention**

Nous parlons d'accessibilité à l'information, mais aussi au droit et à la justice. Un troisième point également, c'est comment ça se passe, qu'est-ce qui se passe sur le terrain ? Depuis longtemps, nous avons constaté que les sourds ne connaissent pas suffisamment leurs droits afin de pouvoir se défendre. Personnellement, en tant que membres de la commission discrimination, nous revendiquons trois choses :

- Accessibilité de l'information
- Accessibilité de communication avec les juristes, y compris les Défenseurs des droits.
- Amélioration de l'intervention.

Je travaille actuellement avec le défenseur des droits sur ces 3 axes. Il y aura un communiqué officiel qui sera publié d'ici quelques mois.

Pour information, il y a eu un nouveau décret émis en juin dernier. J'en ai été informé par la directrice adjointe du FIPHFP. Les salariés sourds ou handicapés sont bloqués car les organisations publiques ne font pas les démarches auprès des organismes de subvention. A partir de maintenant, les salariés peuvent faire appel directement au FIPHFP et lui, il intervient directement auprès des entreprises. Cela a été annoncé par un décret, c'est un premier pas pour faire évoluer la situation des salariés sourds.

- **Powerpoint page 29 : Chercheurs**

Depuis quelques temps, nous travaillons sur les relations entre associations et scientifiques. Nous espérons que dans les années à venir, nous pourrons nous lier afin de pouvoir avancer sur les besoins. J'avais appris que la Constitution brésilienne assurait l'égalité entre les personnes handicapées et les autres citoyens. C'est grâce à l'équipe scientifique-association. Il faut reprendre ce modèle.

Il manque de nombreuses études sur les discriminations liées aux sourds. Le défenseur des droits s'intéresse aussi à l'intersectionnalité. Peut-être qu'il faut aussi s'emparer de ce terme, y réfléchir et pouvoir avancer sur ce sujet-là. La commission s'intéresse aux recherches sur les conflits, les chocs culturels qui ne sont pas suffisamment approfondis. Cela sera utile pour développer les préventions.

- **Powerpoint page 30 : Interprètes et codeurs, linguistes**

Au sujet des interprètes et des codeurs, nous avons eu des retours de leur part nous disant que lorsqu'ils rencontraient des sourds et qu'ils les traduisaient

- 1) Souvent, le sourd se confiait à l'interprète avant l'entretien (qui avait par exemple pour but de faire le bilan professionnel), le sourd lui racontait plein de choses. Mais il ne parlait pas des points abordés avec l'interlocuteur pendant l'entretien. Les interprètes jugent qu'il fallait que le Sourd s'exprime davantage comme il a fait avant l'entretien mais ils sont coincés du fait de la déontologie liée à leur métier. C'est un cas très classique. La commission propose que l'interprète s'explique sur son métier, notamment concernant la déontologie. Ainsi, ses confidences ou ses histoires seraient mieux évoquées pendant l'entretien.
- 2) Les interprètes doivent souvent improviser sur place, sans préparation. Ils ont entendu comme d'habitude que les personnes concernées avaient plein de raisons, qu'elles n'ont pas eu le temps de transmettre les informations. En cas de demandes fréquentes des interprètes, peut-être il faut développer des accords organisationnels.
- 3) Aujourd'hui, des sites professionnels se développent, il y a beaucoup de créations de sites, des outils se mettent en place, des outils en langue des signes. Mais il y a très peu d'échanges entre ces différents sites. On n'a pas assez développé les vocabulaires techniques ? Est-ce que chacun cherche à garder son vocabulaire ? Pourquoi on garde le nôtre alors qu'il y a un vocabulaire spécifique qui permettrait une plus grande accessibilité ? Internet est un outil technologique très important, formidable pour nous. A l'étranger, il y a des diffusions de vocabulaire et nous devrions nous en emparer, nous aussi.

J'aimerais ajouter une remarque intéressante sur l'intervention de Rachid Mimoum qui parle de la difficulté à être productif du fait des contraintes de communication, des contraintes liées à la présence des interprètes. Donc comment avoir cette accessibilité... On ne peut pas continuer à accepter cette situation et il faut plutôt se regrouper pour réfléchir à comment ne plus être dans cette situation.

- **Powerpoint page 31 : Professionnels de la santé**

A l'horizon 2025, on n'a pas pour but de refaire des assises, celles-ci sont un point de départ. L'importance des réseaux de santé professionnels, l'importance des problèmes pointés avec la médecine du travail... Au sein des pôles santé LSF, nous avons réfléchi avec eux à faire le lien entre eux, les médecins généralistes et les médecins du travail. Peut-être se référer à ces pôles santé mais le problème, c'est que c'est plus facile en passant par les pôles santé avec les médecins généralistes connaissant la langue des signes et ayant le même secret professionnel que les médecins du travail.

- **Powerpoint page 32 : Réseaux des patrons sourds**

Je crois que notre équipe peut être fière. Nous allons inscrire dans l'Histoire que nous avons réussi à regrouper 40 patrons sourds qui se sont rencontrés ce matin. Je n'ai pas imaginé moi-même qu'ils étaient si nombreux. Quant au réseau des patrons, je salue Violaine Chobert qui s'est beaucoup investie pour ce

réseau. Je retiens sa phrase ce qu'elle a dit. Pour avoir le succès, il faut avoir un réseau ! Tout est bien résumé dans ce qu'elle a dit. Je vais la laisser développer ce réseau, définir leurs objectifs.

- **Powerpoint page 33 : Dirigeants d'associations**

En ce qui concerne les dirigeants d'associations, nous avons une demande, quelque chose, une frustration énorme, qui est de trouver des lieux d'expression, pour rencontrer des psychologues sourds. On fait des interventions au sujet de la discrimination et à chaque fois, un peu partout en France, nous avons toujours des personnes qui viennent nous voir pour parler de leurs frustrations et de la nécessité des groupes de parole. Ce serait important de mettre en place ce type de lieux, des groupes de parole. Dans le rapport, nous avons mis des explications et des conseils sur comment organiser ces groupes de parole.

- **Powerpoint page 34 : Dirigeants d'associations et syndicalistes**

Pour les syndicats, nous avons commencé à voir des sourds participer aux groupes syndicaux. Il est important de les former afin d'avoir des moyens et surtout des ressources pour pouvoir développer les négociations avec les entreprises sur des sujets comme l'aménagement du travail car nous savons que les syndicats ne disposent pas des informations capitales sur les sourds ou les personnes handicapées pour négocier. Ce sera utile, les sourds syndicalisés. Ils apporteront des arguments en béton. Je suis convaincu que les syndicats sauront apprécier ces aides.

- **Powerpoint page 35 : Organismes de formations et professionnels de l'emploi**

Nous avons quelques soucis concernant le manque des formations qui répondent aux besoins des sourds, surtout pour ceux qui préparent à l'entrée de la vie professionnelle. C'est plus détaillé dans le rapport mais nous désirons déjà vous dire que nous avons beaucoup travaillé sur la sensibilisation pour les entendants mais nous avons oublié de sensibiliser les sourds au monde des entendants. Déjà, par exemple, le centre relais téléphonique, je n'ai pas l'habitude de téléphoner à quelqu'un qui parle, il y a des codes que les sourds doivent maîtriser. J'avais évoqué la prévention qui sera très utile pour la formation afin de limiter les conflits. J'ai eu une discussion avec un participant, il était confus, il se demandait si la prévention était une sensibilisation ou si la prévention était comme une formation. Je lui ai répondu que c'était les deux car la formation permettait aux participants d'anticiper quelque chose, la sensibilisation permettait de faire prendre conscience et d'anticiper quelque chose.

- **Powerpoint page 36 : Sourds et Entendants**

Sourd, entendant, salarié, patron, vous êtes venus là seulement en mode passif. D'accord. Certains le font, on respecte ça. Mais nous, nous avons besoin d'acteurs. Le problème pour se lancer dans ces échanges, c'est l'autonomie. Je pense que la première clé pour pouvoir avancer, c'est la créativité, l'ingéniosité, comment y arriver... On l'a vu avec le théâtre participatif : c'est être créatif. J'ai découvert ma propre créativité et j'ai pu la mettre en action dans le milieu du travail. Chacun a cette créativité en lui et peut y faire appel pour faire évoluer les choses et trouver des solutions sur son terrain de travail.

Je veux parler des ressources. Les interventions de mercredi ont été très intéressantes lorsque nous avons rassemblé énormément de ressources au sein de la commission discrimination. Ce qui manque aujourd'hui, ce sont des groupes d'échanges entre professionnels, des informations, des solutions permettant à d'autres d'avancer ensemble, de pouvoir convaincre les personnes en face. Ça, c'est l'une des clés importantes : se rencontrer.

- **Powerpoint page 37 : Conclusion 1 vision 2025**

Après ces Assises, quoi faire ? Il faut avoir en tête cette Vision 2025. Vous pouvez reprendre, ou non, des réflexions faites aujourd'hui. Après, c'est à vous d'avancer, tout en gardant cette idée de Vision 2025. Après, on va faire quoi ? Il reste deux heures durant le cocktail, c'est peut-être l'occasion d'échanger et commencer à mettre en place, développer des idées, des premiers points d'avancée et profiter des rencontres entre professionnels. Dans les six mois à venir, nous allons mettre en place des vidéos, enrichir ces connaissances, récupérer des émissions de L'œil et la main qui en parlent. Nous vous mettrons les liens.

Sur le site de la fédération, il y a différents liens mis en ligne, c'est en travaux actuellement. Dans les six mois à venir, nous allons l'enrichir.

En conclusion, ce que je vous demande aujourd'hui, ce n'est pas de faire la révolution mais d'arriver à ajuster, d'avoir des petits points d'ajustement permettant d'arriver à cette idée d'inclusion professionnelle et non plus d'intégration.

La créativité est importante, la sensibilisation, il faut changer notre mode de sensibilisation pour proposer des sensibilisations de qualité car cette sensibilisation, il faudrait la répéter. Au bout d'un mois, les gens qui y ont participé, à ces sensibilisations, ils ont oublié. Donc trouver de nouvelles méthodes, de nouveaux modes de sensibilisation et c'est à vous, professionnels, de faire en sorte d'avancer et je vous donne, donc, rendez-vous en 2025 !

- **Powerpoint page 38, 39, 40 : Conclusion 2 après les Assises. On commence par où ?**

On m'a déjà demandé : est-ce possible de refaire ces assises l'année prochaine, on me dit non en bas (équipe de l'organisation), oui en haut (participants) !

Mon équipe d'organisation et moi avons déjà commencé à discuter sur l'après les Assises il y a un mois. Aujourd'hui, on partage avec vous les résultats et ces réflexions. Et je pense que c'est à vous de reprendre notre travail, organiser des petits colloques dans vos milieux professionnels, mettre en place des réunions d'entrepreneurs sourds et peut-être nous retrouver dans quelques années pour faire le lien, rassembler tout ça. C'est à vous de faire bouger les choses, d'avancer. C'était notre proposition.

En résumé en quelques mots, pour commencer, il faut développer les rencontres des professionnels qui permettent de bouger, d'atteindre quelques objectifs. La commission discrimination travaillera sur les référencements des ressources existantes pour permettre aux professionnels de les reprendre et de les développer ou élargir dans l'objectif de réussir l'inclusion professionnelle.

- **Powerpoint page 41 : Ressources**

Je voudrais vous montrer que la page de ressources existe déjà sur le site fnsf.org mais nous n'avons pas encore développé. Ce sera pour l'année 2017.

- **Powerpoint page 42, 43, 44 : Clôture**

Pour terminer, encore quelques mots, malgré qu'il y ait de très nombreuses pages de Powerpoint, cela ne veut pas dire que la Fédération fait tout ça. Ces points permettent aux professionnels concernés et aux citoyens de développer des actions afin de réussir l'inclusion professionnelle. Après avoir travaillé pendant plusieurs années sur ce sujet, je m'aperçois qu'il n'y a pas de changement radical à faire mais qu'il faut des ajustements. Je répète qu'il est important de faire preuve de créativité et de stratégie afin de réussir l'inclusion professionnelle. J'avais mal formulé le mot « révolution ». Je voudrais dire qu'il est également nécessaire de moderniser les actions de sensibilisation, nous sommes déjà au 21 e siècle, il

ne faut pas garder les méthodes de sensibilisation datant du 20^{ème} siècle mais les faire évoluer vers la modernité avec les technologies.

En dernier lieu, vous êtes au courant qu'aujourd'hui un nageur sourd, JP Tafzi, fait la traversée de la Manche ? Il traverse la Manche en partant de l'Angleterre, il arrive bientôt en France, d'ici deux ou trois heures. Il essaie d'atteindre l'objectif d'arriver en France, comme nous, l'inclusion professionnelle pour l'année 2025.

Quelqu'un fait une mise à jour des informations... Il lui reste deux heures. Son objectif est d'arriver jusqu'en France. Ah, il a abandonné, mince... On me dit qu'il a abandonné... On espère qu'il reprendra cette initiative, qu'il se relancera et qu'il réussira la prochaine fois. Nous serons présents pour le soutenir. Nous arriverons aussi pour 2025 !!!

Alors rendez-vous en 2025 !

Débat avec la salle

Sylvain K - Pour les Assises, on va peut-être faire comme pour la Coupe du monde, tous les quatre ans, ce sera peut-être moins lourd à gérer. Merci, Pascal pour la mise en perspective de ces trois jours d'assises. Je laisse la conclusion à Vincent Cottineau et Nahia Jourdy.

Sophie Dalle-Nazebi : Justement, réorganiser des Assises, peut-être dans quatre, cinq ans. Mais peut-être que voilà, d'ici-là, vous aurez d'autres initiatives, des créations, des ressources. On prend rendez-vous sous une forme différente, peut-être, mais il faut que vous ayez, vous, le public, l'objectif de présenter des choses. On peut faire une forme comme celle-ci et avoir pour objectif ça : que vous soyez participants.

Vincent Cottineau : Je ne sais pas si le public a envie de poser des questions, si on a le temps pour cela ? Dix minutes ! Là, je vois une main levée. Vous, oui. Si vous avez des questions, deux, trois personnes peut-être... Trois, ce sera bien, pour pouvoir réagir dans le temps qu'on a.

Pascal Marceau : Je vais prendre les questions au fur et à mesure et y répondre après.

Question 1 : *C'est vrai, je suis venue, ces trois journées, et je suis riche et forte de plein d'idées et d'informations. Ces trois jours nous ont appris beaucoup de choses. Vous aviez beaucoup de projets à présenter au public, quand est-ce que ça se concrétise ? On espère le plus tôt possible, bonne continuation et bons résultats. Est-ce qu'il y aura une trace écrite de ces assises ?*

Pascal Marceau : Alors, la diffusion. D'abord, vous voyez, la vélotypie sur les côtés. On va pouvoir, d'ici la fin de l'année, diffuser les actes, la vélotypie, par contre... Pour les actes, comment on signe le terme actes ? Comme ça ?

Bon... Les actes... Ils seront rédigés au propre, cela dépend du comité scientifique, évidemment, mais notre objectif, c'est qu'en 2017, on ait les actes après avoir eu les textes issus de la vélotypie.

Sylvain Kerbourc'h : L'objectif, c'est que l'ensemble des trois jours, des débats qui ont lieu soient diffusés et le comité d'organisation discutera de quelle forme cela peut prendre. L'idée, c'est d'avoir des actes bilingues si on arrive à les faire, et également des actes sous forme plus écrite pour que ce soit largement diffusé, y compris dans les revues scientifiques...

L'idée, c'est vraiment de diffuser les discussions des trois jours en faisant des formes d'actes accessibles comme ça a été le cas pour ces trois jours. Pour 2017, sachant que ça demande un certain travail, notamment avec les différents intervenants de ces trois jours.

Question 2 : *Bonjour à tous, merci pour ces trois jours, c'était très intéressant, très riche.*

Moi, j'ai une question sur la sensibilisation, parce que je fais de la sensibilisation dans mon travail auprès des entendants, je suis la seule sourde.

Je fais une sensibilisation auprès des entendants à l'extérieur depuis trois mois. Et je me sens un peu quand même discriminée parce que, pour les pauses café, les temps de repas, il n'y a pas d'égalité de communication. Et je fais de la sensibilisation et j'aimerais qu'on puisse continuer à en faire pour lutter contre les discriminations. J'aimerais qu'on se batte encore plus pour que ce soit le cas et qu'on puisse sensibiliser encore plus dans mon entreprise. Ça me donne beaucoup de courage.

- Pascal Marceau : Les personnes qui sont venues s'exprimer, effectivement, il y a aussi des gens qui se sont plaints que certaines entreprises ne sont pas venues aux Assises. C'est un premier pas, ce sont les premières Assises. Nous aurons les actes bientôt, les textes issus de la vélotypie d'abord, puis les Actes. Ce n'est pas rien. Le message est envoyé, j'espère que dans les années à venir, on sera peut-être mille dans une salle, en tout cas, c'est un défi à relever. Les prochaines Assises, on ne peut pas décider aujourd'hui, il faut qu'on en parle entre nous. Mais si vous le désirez, si vous voulez participer à l'organisation, c'est super. Je reste sur la discrimination, je trouve que c'est important. Le réseau, quand il est question de la santé, les réseaux pour la santé, effectivement, il y a de multiples réseaux. C'est vrai qu'il y a des gens qui ratent l'information, mais vous pouvez vous transmettre les informations entre vous, il y a le réseau des cadres, des gens qui veulent participer, vous pouvez vous y inscrire. Et peut-être que dans la nuit, vous aurez une nouvelle idée, vous pouvez nous contacter. Vous pouvez créer des forums, du même ordre que ces Assises, si vous avez de bonnes idées. Moi, je n'ai pas de réponse à vous donner, si vous voulez créer un forum, des lieux d'échange, des groupes Facebook, c'est vous, en tant que professionnels, qui pouvez le faire. Il y a les cartes de visite que vous pouvez partager entre vous jusqu'à 19h. Le défenseur des droits, on l'encourage aussi de son côté, mais vous aussi, on vous encourage à faire ça de la même manière.

Question 3 : *Je reprends un terme au vol : la santé mentale. Je suis interprète. Quelquefois, les sourds qu'on rencontre ont besoin d'un soutien psychique. Si on voit un psychologue qui est sourd, on le connaît car il est dans le milieu sourd. On veut prendre quelqu'un de l'extérieur, on prend un psychologue entendant, avec un intermédiaire, mais ce n'est pas la même chose. Ce dont je rêve, c'est qu'il y a des psychologues sourds, ou entendants en France, qu'il y ait tout un réseau, car on a les nouvelles technologies, on peut discuter par webcam à distance. Il y a encore ça, il y a ce réseau à encourager, construire. Dans les entreprises... Voilà, mais encore aujourd'hui, on fait appel à des interprètes pour ça.*

Question 4 : *Bonjour. Je vais peut-être provoquer un petit peu, mais plutôt que faire la révolution, avancer, si on avance en étant très gentils et très sages, à la fin, parce que vous disiez qu'il faut faire le changement progressivement, se battre en tant que professionnel, sans éviter de faire la révolution... Faire des ajustements... J'ai vu ce terme-là.*

Pascal Marceau : Peut-être que je me suis mal exprimé. On peut construire nos outils chacun, mais si on est dans l'ajustement progressif, j'ai l'impression qu'on est encore trop gentils et soumis. On va en parler après. La révolution ce que j'ai évoqué, c'est pour moderniser les méthodes de sensibilisations.