

Rapport

version partielle

Les sourds et les entendants au travail

Diagnostic et préconisations

ANNEXES



FNSF

Fédération Nationale
des Sourds de France

Domaine professionnel (synthèse)		
	Situation de discrimination ou situation vécue comme une oppression	Lutte contre les discriminations (solutions et remarques)
Communication et Discrimination		
1	Blocage dans la communication entre individus	<p>Proposer une formation interne en LSF</p> <p>Offrir un minimum de bagage de LSF aux employés pour échanger et écarter les craintes et les peurs.</p> <p>Demander des interprètes, des codeurs, des vélotypistes</p> <p>Demander la création de centre relais</p> <p>Proposer de découvrir des livres, affichage de sensibilisation</p> <p>Afficher les panneaux de sensibilisation (développer les outils)</p> <p>Manque d'échange et de communication, manque de bien-être : manque de moyens pour favoriser les échanges --> Installer les tableaux, ardoises, messagerie instantanée (msn, oovoo, skype...)</p> <p>Demander de permettre aux sourds de travailler ensemble, au moins sur certaines tâches</p> <p>Argumenter sur l'acuité visuelle des sourds</p>
2	Exclusion des espaces décisionnaires et d'information au travail (les réunions) en raison du coût d'interprétation ou de son inutilité supposée	Demander à quoi servent les réunions. Vérifier si les salariés de même fonction vont à ces réunions ou pas. L'employeur est obligé de prendre les mesures nécessaires pour permettre au salarié sourd de faire son travail. Il peut demander une aide financière à l'Agefiph ou le Fiphfp. Refuser cet aménagement sans demander d'aide financière est une discrimination.
3	Un collègue entre dans le bureau et parle à tout le monde et on te dit de ne pas t'inquiéter que ça ne te concerne pas= frustration :	Afficher les panneaux de sensibilisation (développer les outils)
4	Blocage dans la communication collective (Manque d'échange et de communication, manque de bien-être : manque de moyens pour favoriser les échanges)	<p>Demander des interprètes</p> <p>"Faire appel à des preneurs de notes réalisant une prise de note exhaustive pour permettre une bonne participation de la personne sourde à la réunion.</p> <p>«Couper volontairement sur un temps court les communications téléphoniques dans l'entreprise pour mettre les entendants en difficulté et leur faire prendre conscience de la situation des sourds en milieu professionnel entendant (expérience concluante réalisée par un salarié sourd américain). ATTENTION, cette stratégie peut être inaptée dans certains secteurs d'activité et peut être considérée comme une faute professionnelle.</p>

5	Refus d'interprètes en raison de financement	Demander une subvention AGEFIPH ou FIPHFP
		Si l'entreprise ne sait pas faire, elle peut demander l'aide de plusieurs services dont ALTER, SAMETH, CAP Emploi (voir www.agefiph.fr/professionnels-de-l-insertion/Aides-et-services-de-l-Agefiph)
		Rappel : les entreprises de plus de 20 salariés n'atteignant pas les 6% de Travailleurs Handicapés peuvent réduire la pénalité à verser à l'AGEFIPH. Pour cela, le montant des dépenses déductibles engagées pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ne doit pas excéder 10% du montant de la contribution.
		Selon certaines observations, quand il y a toujours un blocage, un salarié sourd peut tenter de franchir un premier pas pour payer un interprète, une première fois. Cela peut provoquer une réaction en chaîne de la part de l'entreprise qui prendra en charge une prestation d'interprète à son tour...
6	Dossier de subvention refusé par les organismes pour la prise en charge des interprètes	Connaître les motifs de refus. Ce refus peut être arrivé à cause d'une erreur de procédure par l'entreprise... Par exemple : il faut parfois passer par les organismes agréés comme SAMETH ou ATHER ...
		Rappel : les entreprises de plus de 20 salariés n'atteignant pas les 6% de Travailleurs Handicapés peuvent réduire la pénalité à verser à l'AGEFIPH. Pour cela, le montant des dépenses déductibles engagées pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ne doit pas excéder 10% du montant de la contribution.
7	Refus d'interprètes (à cause de la confidentialité)	Voir le lien AFILS code éthique. Référence : http://www.afils.fr/index.php/code-ethique
8	Refus d'Interprètes (à cause de diverses raisons (leadership, préjugés, ...))	Voir le lien AFILS code éthique. Référence : http://www.afils.fr/index.php/code-ethique
		Sensibilisation et information par le service des interprètes sur le métier d'interprète
9	Si l'interprète ne peut pas venir (annulation de dernière minute pour de multiples raisons)	Demande d'annulation et de report. Si la réunion est maintenue, le salarié sourd peut être absent à la réunion mais il demande un autre moment de «rattrapage», avec interprète. ATTENTION : Il est préférable d'avoir posé ce principe dès le début et non lorsque le problème arrive.
10	Pour tous les types de refus de l'interprète	Demander de marquer le refus d'interprètes sur le Procès Verbal de la réunion. Ceci est valable pour la procédure judiciaire en cas de besoin. C'est un acte de protection du salarié puisqu'il ne comprendra pas tout ce qui se dit à la réunion.
		Boycotter la participation et revendiquer fermement (parfois cela marche car cela provoque une réaction de certaines personnes; parfois cela provoque de la colère...)
11	Choix interface/interprètes par l'entreprise	Expliquer les métiers "interfaces" et "interprètes". Référence : https://interpretelsf.wordpress.com/2011/01/08/interprete-traducteur-ou-interface/
		Demander à l'entreprise de laisser les sourds choisir le professionnel leur permettant une accessibilité optimale (interprète, interface, preneur de notes, médiateur...)
		L'argument est souvent une histoire de budget. Mais ces deux services ne sont pas équivalents. Par ailleurs, le budget est une fausse excuse car il existe un fonds de l'AGEFIPH et de FIPHFP pour financer cette accessibilité.
12	Refus de centre relais (par les entreprises)	Vérifier que l'employeur a demandé un financement pour cela. Montrer ce que le téléphone apporte pour son travail. Il est possible de demander l'intervention d'un expert pour cela.

13	Refus de centre relais (par les organismes de subventions)	Demander l'intervention d'un expert pour préciser ce besoin et ses conséquences éventuelles sur le maintien en emploi et pour préciser les alternatives en cas de maintien de ce refus.
14	«Organisation de l'accessibilité des réunions, conférences... par les salariés sourds eux-mêmes (tâche supplémentaire n'étant pas liée à leur poste de travail) «	Définir l'organisation. Préciser que l'interprète n'est pas seulement pour les sourds, les entendants en ont aussi besoin. "A afficher ?"
		Fournir la liste d'interprètes sur la ville ou la région
15	Les interprètes demandent aux sourds des informations, du vocabulaire pour préparer la réunion.	Faire la sensibilisation sur ce sujet et créer la base de vocabulaire de chaque salarié concerné.
		On voit très souvent que le contenu de la réunion, de la conférence est préparé à la dernière minute. On propose de développer des outils de lexique avec excel. Ensuite, on pourrait réutiliser ces excels avec le lien de vidéos pour envoyer aux interprètes concernés.
16	Refus de financement d'interprétation ou de transcription des échanges et réunions avec les syndicats et les CHSCT	Ce financement revient aux syndicats et aux CHSCT. Le Défenseur des droits peut être consulté si aucune solution n'est trouvée.
17	«Refus de l'employeur et de la Médecine du travail de prendre en charge le financement d'un interprète pour les visites obligatoires avec le médecin du travail	Informez que le code du travail Art. L4622-6 précise «Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.
18	Lors d'un échange entre une personne sourde et une personne entendante : communication coupée par l'intervention d'une tierce personne, à l'oral.	Plusieurs stratégies possibles selon la situation. 1) Si le sourd était en train de donner des informations utiles à son interlocuteur et que celui-ci se laisse "distraire" par son collègue, tant pis pour lui, il devra venir chercher l'information plus tard (et l'interprète ne sera peut-être plus là). 2) Dans d'autres cas, c'est le salarié sourd qui doit lui-même dire "merci de me laisser la parole, je n'ai pas fini". Dans tous les cas, ce n'est pas à l'interprète de gérer les tours de parole.
		Si la communication par l'écrit est interrompue à cause d'une intervention extérieure, vous pouvez dire, sur le ton de l'humour : "si tu prends ma place, prends aussi mon handicap", comme dans l'affiche de l'Association des paralysés de France (il est possible d'ajouter cette affiche dans les bureaux).
		C'est la culture des entendants. Rappeler chaque fois qu'il faut respecter la règle de communication
Comportement et Discrimination		
19	Isolement pendant le travail	Proposer d'embaucher plusieurs sourds
		Sensibilisation et/ou provocation comme on affiche "je m'isole"...
20	Isolement pendant le déjeuner	Si des sourds travaillent dans des sociétés voisines, organiser une rencontre
21	Insulte, moquerie, (des mots impolis, sexe/gestes...)	Informez les supérieurs
		SOS racisme ? SOS handiphobie
22	Sourd (cadre, chef) non écouté car il est sourd	être ferme et fixer le code de conduite

23	Oubli, par les membres du personnel d'une entreprise, des informations délivrées lors de la sensibilisation	Recommandation par la commission d'organiser au minimum le renouvellement de sensibilisation tous les 2 ans.
24	Non application des consignes d'un médecin du travail visant à réduire l'activité d'un salarié du secteur public en raison de risques cardiaques, le responsable de site considérant que c'était là un abus et une exploitation de sa surdité par le salarié	Contactez les syndicats, ou le Défenseur des droits avec l'ensemble des pièces médicales
25	Séparation de deux salariés sourds dans l'entreprise à cause de trop de bavardages.	Demandez l'intervention d'un expert - d'une sensibilisation pour expliquer les règles visuelles de communication et de travail: les sourds vont plus souvent dissocier les temps de travail (avec concentration) et les temps d'échanges, alors que les entendants qui ne travaillent pas en LSF vont plus souvent faire les deux en même temps.
Evolution Professionnelle et Discrimination		
26	Interdiction d'exercer certains métiers : restriction et inégalité par rapport aux entendants	Si cela vient de la loi, alors c'est une action plus politique et collective qu'il faut. Impossible de changer ces règles dans l'entreprise, l'employeur serait en illégalité.
		si cela vient de l'opinion du chef, il est possible de solliciter l'avis du médecin du travail. Si cela vient du médecin du travail, il est possible de demander un avis d'un autre médecin travaillant avec des sourds.
27	Refus de formation en raison du coût de l'interprétation	Est-ce que l'employeur a demandé une aide financière de l'Agefiph ou du Fiphfp? Si non, c'est une discrimination. Si oui, alors : Est-ce que cette formation est importante pour le maintien en emploi ou pour l'évolution dans son poste? Si oui, contactez l'Agefiph ou le Fiphfp. En cas de refus, contactez le Défenseur des droits pour avis.
		Les syndicats et l'inspecteur du travail peuvent être sollicités, si cette formation est importante pour le maintien en emploi ou si elle a été acceptée pour d'autres salariés.
28	Refus de formation dans le cadre d'une réorientation professionnelle dans le secteur privé, en raison explicite de la surdité	Contactez le médecin du travail et/ ou le Défenseur des droits.
29	Exempté de formation obligatoire en raison du coût de l'interprétation	Contactez les syndicats, la mission handicap de l'entreprise ou le médecin du travail, et posez la question de la raison de cette obligation au départ. Sollicitez l'inspecteur du travail ou le défenseur des droits si ce problème n'est pas résolu.
30	Demande de la promotion : refusée ou ignorée (à cause de la surdité)	Les arguments sont importants: le refus est-il explicitement lié à la surdité? Si oui, c'est une discrimination : contactez les syndicats ou le défenseur des droits. Le refus de promotion est-il lié à des questions de sécurité ou d'impossibilité de faire le nouveau travail? Si oui, contactez le médecin du travail pour avoir son avis, demandez aussi l'intervention d'un expert pour préciser les conditions et aménagements pour faire ce travail.
31	Rétrogradation forcée (déclassement du salarié à un poste hiérarchique inférieur) à cause de sa surdité	Demandez l'intervention d'un expert pour préciser les conditions et aménagements pour rester en poste. C'est notamment le travail des Sameths. Contactez l'Agefiph ou le Fiphfp pour connaître le Sameth de votre région et la procédure pour vous faire aider.

32	Proposition aux sourds de partir à la retraite anticipée alors qu'ils sont encore jeunes	Libre de refuser ou pas.
33	Refus des interprètes par la DRH ou manager pour les entretiens	Demander que ce refus soit inscrit dans le compte rendu. Rappeler la déontologie des interprètes (site AFILS). Demander l'appui du syndicat pour cette demande. En cas de refus, demander à l'employeur d'écrire tout ce qu'il dit (il verra alors peut-être l'intérêt d'un tiers).
34	Papiers de communication écrite conservés par les chefs ou DRH sans l'accord du salarié concerné	Utiliser une ardoise la prochaine fois ou son propre téléphone portable pour écrire.
35	Déclassés sans s'être pour autant montré incapable ou inapte à assurer son activité	Demander par écrit les raisons de ce déclassé. Demander l'avis des syndicats et du médecin du travail.
36	Interdiction d'une salariée diplômée de la petite enfance d'être seule avec les enfants	Rappel :Le décret 2000-762 du 1er Août 2000 (qui concerne les établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans) précise (article R180-22) : « le nombre de professionnel sur la structure ne doit jamais être inférieur à deux »
37	Interdiction faite à des conducteurs de bus de poursuivre leur activité en raison de leur surdité, malgré le fait qu'ils soient titulaires du permis de conduire	La loi fixe les autorisations et interdictions de conduite des poids lourds selon un niveau d'audition. Vérifier que le médecin du travail respecte ces critères. Si non, demander l'avis d'un autre médecin travaillant avec des sourds. Si oui, l'action est politique et collective: l'employeur n'a pas le droit de ne pas respecter la loi.

Aménagement et Discrimination

38	Refus de l'installation de système lumineux pour l'alarme incendie	Règlements: Rendre accessibles aux personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite tous les établissements recevant du public (ERP) d'ici le 1er Janvier 2015. A partir de 1er Janvier 2007, tous les ERP (y compris les bâtiments d'habitation collectifs et les lieux de travail) neufs devront respecter quant à eux la nouvelle réglementation sur l'accessibilité. Code Pénal (code du travail) Section II art L230-2 "Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires". L'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés dans ses bâtiments. C'est différent de l'aménagement du poste.
39	Refus d'aménagement des locaux et du poste de travail pour en permettre l'accessibilité visuelle	L'aménagement de poste pour un travailleur handicapé qui en fait la demande est une obligation pour l'employeur. Il peut se faire aider par un ergonomiste, un expert extérieur ou un Sameth. Il peut demander une aide financière à l'Agefiph ou au Fiphfp.

Institution et Discrimination

40	Incompétence des syndicats sur la surdité ou non priorité pour les sourds ou les personnes handicapées	Syndiquer les sourds
		Former des syndicats
41	Déclaration d'inaptitude» par le médecin du travail que le salarié concerné juge déraisonnable.	Le recours contre les décisions du médecin du travail se prononçant sur l'inaptitude d'un salarié est prévu par l'article L4624-1 du code de travail. Il est recommandé par la commission de trouver un expert qui connaît bien les sourds pour travailler en collaboration avec ce médecin sur l'examen des possibilités et impossibilités d'accessibilité pour ce salarié.

42	Refus par Pôle Emploi de traiter la demande d'un demandeur d'emploi sourd, réorienté vers Cap Emploi. Mais ce chômeur sourd peut ne pas être d'accord et vouloir recourir, pour diverses raisons, à Pole Emploi.	Le demandeur d'emploi sourd a le droit de refuser. Il peut vouloir être reconnu avant tout comme demandeur d'emploi et non comme une personne handicapée, et avoir le choix des dispositifs (Pôle Emploi ou Cap Emploi). Cap Emploi est a priori un service d'accompagnement des demandeurs d'emploi, spécialisé dans le handicap. Ces employés devraient être mieux informés des conditions d'accessibilité (présence d'interprètes, communication par email etc.) mais aussi des droits propres aux travailleurs handicapés.
43	Cas de propositions par CAP Emploi d'emplois dévalués par rapport aux compétences ou qualifications du demandeur d'emploi sourd.	Remarque : souvent, les organismes sont sous la pression de subventions. Si on ne trouve pas un emploi de haut ou moyen niveau pour les personnes handicapées, cela les pousse à proposer des métiers dévalués, mais où il y aura plus d'offres de postes. Il faut donc essayer de comprendre la raison de cette dévaluation (sous estimation des compétences de chômeur sourd ou stratégie pour trouver un emploi dans un contexte de crise?)
44	Cas de refus d'accès pour les sourds à des métiers dits "impossibles" par Pôle Emploi.	Demander si cette impossibilité est inscrite dans la loi ou pas. Si oui, alors Pôle Emploi a raison. L'action est politique et collective. Si non, alors signaler à Pôle emploi que c'est une discrimination et qu'il existe des services aidant à mettre en place les aménagements nécessaires. Il est aussi possible de se tourner vers Cap Emploi, a priori mieux informé.
45	Formation "AFPA" : pas d'interprétation systématique	
Recherche d'emploi et Discrimination		
46	Rejet automatique de la candidature (Lettre de motivation et CV avec la mention "sourd")	2 possibilités existent : indiquer ""RTH, RQTH"" sur le CV pour motiver l'entreprise à l'embauche par le respect de la loi ; ne pas informer et créer la surprise lors de l'entretien. Selon certains conseils, il est possible de ne pas l'écrire dans le CV mais de prévenir l'employeur avant de le rencontrer si vous avez un entretien d'embauche.
47	Entretien d'embauche : refus de prendre en charge les interprètes par DRH ou chefs	En théorie, CAP Emploi et/ou Pole Emploi prend en charge les frais d'interprétation.
48	Entretien d'embauche : demande de test écrit en français	Cette demande doit être évaluée en fonction des besoins du poste. A priori rien ne l'interdit.
49	Entretien d'embauche : refus à cause de la surdité	Si le refus est explicitement lié à la surdité, et que le métier n'est pas interdit par la loi, alors c'est une discrimination. Conserver les traces écrites de ce refus et de sa raison. Il est possible d'engager une procédure judiciaire. Il est possible de contacter le Défenseur des droits pour se faire aider.
50	Demande par la DRH lors de l'entretien d'embauche des besoins en aménagements	On peut craindre un lien entre embauche et estimation des besoins en aménagements, conduisant à recruter les plus parlants (et à ignorer le fait que parler n'a jamais fait entendre), ou conduisant les candidats sourds à réduire leurs exigences (notamment en matière de sécurité et de participation à la vie de l'entreprise) --> Ne jamais chercher à arranger l'employeur sur ces questions: il faut dire ses besoins mais sans exagérer donc en fonction du travail à faire. Apporter des arguments et proposer des solutions existantes
51	Mise en garde sur l'interdiction de militer sur la communauté des sourds, par exemple sur les questions d'éducation sur son lieu de travail, en particulier dans les institutions spécialisées	Il faut agir en professionnel : Créer les conditions d'une information complète sur les difficultés, avantages et alternatives; Alerter si nécessaire en tant que professionnels, et dans l'intérêt des enfants, sur la base des bilans que vous pouvez faire (et ceci sans aucune restriction); Respecter le choix des parents et les droits des enfants. Distinguer ce que vous avez le droit de faire en tant que professionnel dans votre travail, et ce qui peut être fait en tant que citoyen en dehors de son travail.

Chargée de communication de FNSF
contact@fnsf.org

Commission Discrimination de la FNSF
discrimination@fnsf.org

Adresse de la FNSF :
41 Rue Joseph Python, 75020 Paris

Site web :
www.fnsf.org