

Rapport

version partielle

Les sourds et les entendants au travail

Diagnostic et préconisations

CHAPITRE I

COMITÉ DE REFLEXION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SOURDS



CHAPITRE I

COMITÉ DE REFLEXION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SOURDS

1) OBJECTIFS.....	3
2) PROGRAMME DU COMITÉ DE REFLEXION.....	3
3) MEMBRES DE L'ÉQUIPE.....	5

Chapitre I

Comité de réflexion sur les conditions de travail des sourds

1) Objectifs

En juin 2013, la commission « Discrimination » a créé un comité de réflexion qui réunit des experts sourds (S) et entendants (E) sur divers sujets liés à la surdité. Le 29 Octobre 2014, le comité a adopté comme objectif principal :

Le développement de ressources et « outils » pour l'accessibilité et pour l'amélioration de l'organisation et des législations dans le but d'avoir une vraie participation des sourds dans l'économie et les entreprises.

Les « outils » ou ressources pour l'accessibilité permettent de rapprocher le monde professionnel et les personnes sourdes, et favorisent l'inclusion. Bien sûr des outils existent déjà, mais :

Ces outils ne peuvent-ils pas être améliorés et développés ?

Le comité a analysé les rapports disponibles sur la situation actuelle des personnes sourdes dans le contexte professionnel (voir chapitre sur le contexte actuel), les lois et les réglementations existantes. Il vérifie également s'il existe des dysfonctionnements en termes d'organisation au niveau national et analyse les outils existants afin d'ouvrir plusieurs pistes pour améliorer les conditions de travail et la communication entre les entendants et les sourds.

Dans le même temps, le comité tient compte de la façon dont sont utilisés ces outils existants, de l'arrivée de nouveaux outils dans un avenir proche, sans oublier les contraintes financières et l'accès à l'information sur ces outils.

2) Programme du comité de réflexion

Thème 1 : NOTION de DISCRIMINATION (05/12/2013)

Problématique : La discrimination est définie par la loi ou par un engagement international. Dans notre cas, la plupart des discriminations présumées échappent aux cadres juridiques existants. Comment redéfinir la notion de discrimination ?

Thème 2 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : QUELS MOYENS ? (09/01/2014)

Problématique : La question principale qui se pose est : « que faire ? ». On essaie de clarifier les procédures pour régler les problèmes. Existe-t-il des ressources pour les sourds permettant de faire face aux discriminations ? Comment peut-on les anticiper ?

Thème 3 : QUESTIONS DE COMMUNICATION (13/02/2014)

Problématique : En général, lors de l'entretien d'embauche, la première question qui se pose est : « comment communique-t-on ? ». L'autonomie des sourds est-elle mise en jeu sans les interprètes ? Existe-t-il des solutions alternatives aux interprètes ? Comment contrôler la communication ? Quels sont les risques de mauvais usages du centre relais ?

Thème 4 : SENSIBILISATION destinée aux sourds et développement de FORMATIONS (13/03/2014)

Problématique : Quelle est la forme de sensibilisation destinée aux sourds ? Faut-il leur expliquer les habitudes et références des entendants ainsi que les normes professionnelles et le système juridique ? Une formation sur le droit du travail en faveur des sourds, notamment sur les risques de discriminations, est-elle pertinente afin d'anticiper les discriminations au moment de l'entretien d'embauche ? Faut-il développer l'assertivité comme on est en train de le faire pour les féministes ? Quel programme spécifique propose-t-on pour mieux préparer l'entrée dans la vie active ? Quelles sont les recommandations que l'on peut proposer aux acteurs de l'emploi (comme Pôle Emploi et Cap Emploi) quant au développement des formations citées ?

Thème 5 : APPORTS DES SOURDS AUX ENTREPRISES (gain deaf - Positifs) (07/04/2014)

Problématique : Les problèmes sont plus connus dans le monde des entreprises tandis que les atouts sont au contraire assez méconnus. Pourtant les sourds et leurs atouts contribuent à la croissance économique et au bien-être des entreprises.

Thème 6 : SENSIBILISATION DESTINÉE AUX ENTENDANTS (15/05/2014)

Problématique : Certaines formes de sensibilisations ne répondent pas aux attentes des salariés sourds ou entendants. Est-il utile de tout expliquer, comme le fameux Congrès de Milan de 1880, par exemple ? Quelle information doit-on privilégier ? Sur quoi sensibiliser quand on dispose de 15 minutes, 30 minutes, 1 heure, 2 heures ?

Thème 7 : RÔLE DES ASSOCIATIONS ET DES SYNDICATS VIS À VIS DES ACTIONS DISCRIMINATOIRES ENVERS DES CITOYENS SOURDS (12/05/2014)

Problématique : Les syndicats ne sont-ils pas compétents pour répondre à la détresse des salariés sourds ? Les syndicats n'ont-ils pas fixé la priorité de l'accessibilité en faveur des personnes handicapées ? Faut-il créer un syndicat représentant les sourds pour sensibiliser et organiser des interventions au niveau national et local ? Qu'en est-il des associations nationales et des fédérations sur le plan politique ?

3) Membres de l'équipe

Membres permanents :

Pascal Marceau, responsable du groupe de réflexion (S)

Ingénieur structurel du bâtiment et formé à la discriminologie par une série de formations internationales, dont le conseil de l'Europe. Il étudie les discriminations depuis plusieurs années. Il souhaite développer l'empowerment des sourds (partage des expériences, des outils avec ceux qui en ont besoin).



Sophie Dalle-Nazeby, sociologue et anthropologue (E)

Elle mène des recherches sur la conception et l'appropriation de nouveaux services, de technologies visuelles d'accessibilité et sur les expériences professionnelles des sourds en milieu ordinaire (dont le projet EEPSO). Elle intervient également dans diverses formations universitaires et associatives sur la gestion de la diversité et sur les TIC visuelles dans les organisations, l'initiation à la sociologie, et l'anthropologie des pratiques de communication.



Olivier Corjon, ex-participant EEPSO (S)

Spécialiste IGN (Institut national de l'information géographique et forestière). Participant actif au groupe de travail sur l'Emploi et les Expériences Professionnelles des Sourds en milieu Ordinaire (EEPSO), il partage des expériences sur la façon d'améliorer les conditions de travail des personnes sourdes.



Guylaine Paris, représentante AFILS (E)

Institutrice de formation initiale et interprète en langue des signes française depuis 20 ans. Ancienne présidente de l'AFILS. Son goût pour la pédagogie fait qu'elle participe régulièrement à des sensibilisations à ce métier dans différentes formations et au quotidien auprès des personnes rencontrées dans son travail.



Claire Bernadat, représentante AFILS (E)

Interprète en langue des signes française. Elle s'intéresse aux conditions de travail des sourds et notamment à l'interprétation (ou son absence) en milieu professionnel.



Marie Laure Saurel, consultante en accessibilité(E)

Ancien contrôleur financier, interprète en langue des signes française et consultante accessibilité (PEPSA3). Elle développe au sein de PEPSA3 des solutions sur mesure pour les entreprises qui embauchent des personnes sourdes ou malentendantes (signeurs ou oralistes) afin d'améliorer l'accessibilité et le bien-être professionnel des collaborateurs sourds ou malentendants.



Catherine Zlatkovic, membre syndicaliste (S)

Chargée de mission handicap sur le volet surdité, et secrétaire d'un syndicat sur les questions de handicap. Forte d'une expérience de militante dans les domaines du féminisme et de l'accessibilité pour les personnes sourdes dans son entreprise, elle partage ses expériences sur les stratégies d'accessibilité.



Nahia Jourdy, consultante (E)

Initialement, conseillère emploi pour les sourds, puis intervenante en entreprise ( valuation et mise en œuvre de l'aménagement du poste et de l'environnement de travail pour les sourds), elle a ensuite été chargée du développement d'actions de formation/sensibilisation ainsi que de la conception et du développement d'un site de recherche d'emploi accessible aux sourds. Ces expériences professionnelles lui ont permis de proposer au comité de travail des retours d'expériences, des analyses et des propositions pour l'amélioration des situations de travail chez les sourds.



Collaborateurs

La la Hassani, (S) ancienne participante au groupe de travail EEPSO, elle a participé à la rédaction du rapport.
Emmanuel Jacq (S), co-directeur International Deaf Emergency, a collaboré à la rédaction du rapport
Ophélie Haddad (S), éditrice du rapport

Consultants extérieurs :

Pascal Toutou, ingénieur de formation chez COUBERT (S)
Annie Mako, à titre personnel (expérience sur le droit de citoyen) (E)
Diane Dupont, experte diversité (E)
Alexis Karacostas, psychiatre (E)
Stéphanie Quintin, juriste (S)
Isabelle Seau, référente coordonnatrice au GRETA M2S (S)
Rachid Mimoun, directeur VISUEL (S)

La commission « Discriminations » tient à remercier l'association « Paroles Voyageuses » pour les nombreuses relectures et corrections formelles de ce rapport.

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