

Rapport

version partielle

Les sourds et les entendants au travail

Diagnostic et préconisations

CHAPITRE IV
POLITIQUE ET ENTREPRISES AVEC LES SOURDS



CHAPITRE IV

POLITIQUE ET ENTREPRISES AVEC LES SOURDS

1) CONSTATS ET ANALYSES	3
2) LISTE DES PROPOSITIONS	4
3) CONTENUS DES PROPOSITIONS	5
a. Négligence et harcèlement moral	5
b. Procédure d'intervention en cas de situation d'oppression ou de conflit.....	6
c. Développement de l'accompagnement et campagne nationale	6
d. Centre d'écoute ou SOS Ecoute	7
e. Métiers interdits sur décision du médecin du travail	8
f. Permis poids lourd (car, camion)	8
g. Contestation d'une inaptitude abusive	9
h. Métiers interdits par la loi	9
i. Accès aux métiers du médical et de l'éducation.....	10
j. Prise en charge des interprètes	10
k. Secret médical et interprètes	10
l. Choix de l'interprète	11
m. Besoin d'interprètes pour les collaborateurs entendants	11
n. Besoin d'interprètes pour les auto-entrepreneurs sourds	11
o. Aménagements raisonnables et charge disproportionnée	12
p. Orientation professionnelle des jeunes sourds	12
q. Professionnalisation et Accessibilité des formations	13
r. Langue des Signes dans les entreprises.....	13
s. Salariés Sourds en entreprise	14
t. Charte de la diversité des entreprises.....	14
u. Politique d'intégration ou d'inclusion ?.....	15
v. Notion de discrimination	16
w. Discrimination linguistique (linguicisme).....	16

CHAPITRE IV

POLITIQUE ET ENTREPRISES AVEC LES SOURDS

1) Constats et Analyses

Il existe de nombreuses lois qui favorisent l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Une des lois majeures impose aux entreprises d'au moins 20 salariés d'embaucher un minimum de 6% de personnes handicapées. Cette loi a permis de leur ouvrir le marché du travail, de changer progressivement les mentalités et de réduire les préjugés des entreprises. Le premier pas est souvent une période d'angoisse pour les entreprises et les personnes handicapées. Mais, en s'appuyant sur les statistiques, on observe que la moitié des entreprises n'a plus peur d'embaucher des personnes handicapées après en avoir déjà embauché une (voir figure 2 page 45)

Diverses actions ont été engagées au niveau politique sur les sourds. Historiquement, en juin 1998, le premier rapport historique sur le droit des sourds a fait 115 propositions. Il est réalisé par la député et présidente actuelle du CNCPH, Madame Dominique Gillot. Cela provoque un nouveau réveil sur la situation des sourds.

Le gouvernement prend alors progressivement compte des besoins des personnes sourdes, notamment dans le secteur de l'emploi. Ainsi, le plan 2010-2012⁶² en faveur des personnes sourdes et malentendantes, prévoit un axe de travail visant à faciliter leur accès à l'emploi mais aussi un axe de développement des métiers de l'accessibilité pour les personnes sourdes ou malentendantes.

Etaient ainsi prévues des actions de sensibilisation et formation à destination des médecins du travail, des employeurs privés et publics, la mise à disposition d'une «boîte à outil» pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes sourdes, la diffusion de témoignages et expériences favorisant le partage des pratiques, le développement du centre relais et de l'accessibilité des services d'accompagnement en emploi.

Plusieurs des mesures annoncées vont dans le sens des recommandations du présent rapport. Ceci met bien en évidence la cohérence des analyses et des orientations, mais aussi l'étendue de ce qu'il reste à faire⁶³.

Un Groupe d'études sur la Langue des Signes Françaises⁶⁴ a été constitué le 28 juin 2011 à l'Assemblée Nationale, sous la Présidence de Marianne DUBOIS. Il comptait, 36 parlementaires. Ce groupe permet de suivre et débattre de l'actualité sur la situation des sourds. Il a à nouveau été constitué le 5 février 2013 sous la co-Présidence de Marianne Dubois et de Jérôme Guedj, et comptait 21 députés. En 2015, il est co-présidé par Mme Marianne Dubois et Mme Elisabeth Pochon.

La commission a suivi ces activités et a analysé les succès et les échecs des actions de la politique afin de pouvoir proposer les nouvelles actions concrètes.

Alors pourquoi subsiste-t-il des obstacles et des souffrances pour les personnes handicapées dans le monde du travail ? Après avoir analysé les données (tableau figure 2 page 45) et les témoignages, la commission estime que le problème majeur vient d'abord du manque d'accompagnement, non seulement pour les sourds mais aussi pour les entendants (voir chapitre sensibilisation). Ensuite, cela vient

⁶² http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Plan_en_faveur_des_personnes_sourdes_ou_malentendantes_-_10_02_2010.pdf

⁶³ On pourra se reporter de manière complémentaire au bilan intermédiaire des actions de ce plan par l'UNISDA, en particulier pages 3 et 4 sur l'emploi et page 6 sur les métiers de l'accessibilité: http://www.unisda.org/IMG/pdf/Point_sur_les_mesures_Plan_Handicap_Auditif-Octobre_2011-V3.pdf

⁶⁴ <http://www.marianne-dubois.fr/groupe-d-tude-de-la-langue-des-signes.html> et http://www2.assemblee-nationale.fr/instances/fiche/OMC_PO687370

aussi de l'organisation et des procédures complexes (internes et externes), qui peuvent freiner l'obtention des aménagements nécessaires (voir chapitre prestations). Et enfin, cela dépend aussi des lois et du manque d'organismes d'intervention en cas de situation d'oppression.

Il existe des lois contre les discriminations et une structure institutionnelle : le Défenseur des droits, pour protéger les citoyens sourds. La discrimination est d'ailleurs bien encadrée par la loi. Il persiste cependant quelques zones de flou dans certaines situations.

La loi n°2014-173 du 21 Février 2014 art.15 établit que constitue une discrimination « toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

En outre, la loi précise la définition du terme « handicap » :

Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

Le refus d'interprètes, l'isolement, la non-valorisation des salariés sourds, l'évolution professionnelle inexistante, le refus d'accorder une formation à cause du budget de l'accessibilité... ne constituent pas une discrimination au regard des lois, lorsque le budget alloué à l'adaptation de poste a été utilisé. De plus, il n'existe pas de loi sur la discrimination linguistique. De ce fait, la commission suggère de prendre en compte une plus grande diversité de situations dans cette la loi et de légiférer sur un certain nombre de problèmes et d'interdits.

2) Liste des propositions

Dans cette perspective, la commission a identifié la liste suivante de problèmes concrets devant trouver une réponse institutionnelle.

- a) Négligence et harcèlement moral
- b) Procédure d'intervention en cas de situation d'oppression
- c) Développement des métiers de médiateurs
- d) Développement de l'accompagnement
- e) Centre d'écoute ou SOS-écoute
- f) Métiers interdits aux sourds sur décision du médecin du travail
- g) Permis poids lourds
- h) Contestation d'une inaptitude abusive
- i) Métiers interdits par la loi
- j) Accès aux métiers du médical et de l'éducation
- k) Prise en charge des frais d'interprètes
- l) Secret médical et interprètes
- m) Choix de l'interprète
- n) Besoin d'interprètes pour les collaborateurs entendants.
- o) Besoin d'interprètes pour les auto-entrepreneurs sourds.
- p) Aménagements raisonnables et charge disproportionnée.
- q) Orientation professionnelle des jeunes sourds.
- r) Professionnalisation et Accessibilité des formations.

- s) Langue des signes dans les entreprises.
- t) Salariés sourds en entreprise.
- u) Charte de la diversité des entreprises.
- v) Politique d'intégration ou d'inclusion ?
- w) Notion de discrimination
- x) Discrimination linguistique (linguicisme)

3) Contenus des propositions

a. Négligence et harcèlement moral

La violence au travail est évoquée dans « Récits d'une violence ordinaire. Les sourds au travail » de la sociologue Sophie Dalle-Nazébi. Cette violence ne tient qu'en partie à des situations juridiquement peu claires de discrimination, que nous exposons dans la partie « Sourds et entendants, un rapport social interculturel ». Elles concernent des cas d'exemption de formations obligatoires ou de refus de formation dans le cadre de l'évolution professionnelle, en raison de la surdité de l'employé. Elles renvoient également aux si fréquentes situations d'exclusion ressenties lors de réunions comme de rencontres syndicales par l'absence d'accessibilité – pour des raisons d'organisation et/ou de financement –, mais aussi aux difficultés associées de recours en cas de conflits ou de problèmes de santé au travail. Les restructurations ou l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise peuvent susciter des déclassements brutaux de salariés sourds, de même qu'un simple changement de direction⁶⁵. Nous sommes donc loin ici « des dérogations ou adaptations au principe d'interdiction des discriminations », prévues dans le droit communautaire afin « de mettre en place une égalité concrète et de privilégier certaines catégories de travailleurs par mesure de compensation »⁶⁶.

Selon les lois actuelles, la notion de discrimination ne correspond pas à la situation d'oppression des salariés sourds. Nous allons donc nous orienter vers la notion de « harcèlement moral », notamment celle de « négligence ».

Il existe une loi sur le harcèlement moral :

Art. L1152-1 « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Par contre, il n'existe aucune loi sur la négligence, qui correspond pourtant largement aux problèmes rencontrés par les salariés sourds. Quelques pays européens ont une loi sur ce sujet, alors qu'en France, seuls les travaux du Sénat et de la DGAS évoquent cette notion.

« La négligence, qui se définit par le défaut de subvenir aux besoins psychiques, psychologiques, affectifs ou spirituels d'une personne, peut être passive, comme dans le cas d'une non-intervention par manque de connaissance, ou active, ce qui survient plus rarement, comme dans le cas d'un refus d'assistance »⁶⁷

En conséquence, la commission propose de développer une loi sur la négligence.

⁶⁵ Alexis KARACOSTAS, 2004, op. cit ; Sophie DALLE-NAZÉBI et Pascal MARCEAU 2013, « Discrimination, audisme et surdité ; les droits fondamentaux au travail », Discriminations : état de la recherche, 13 dec. 2013, Université Paris-Est Marne-la-Vallée, http://www.ardis-recherche.fr/files/speakers_file_26.pdf

⁶⁶ Nicole MAGGI-GERMAIN, 2009, Construire l'insertion de travailleurs handicapés : le rôle de la négociation collective, MSH Nantes, p.181.

⁶⁷ <http://www.senat.fr/rap/r02-339-1/r02-339-12.html>

b. Procédure d'intervention en cas de situation d'oppression ou de conflit

Loi sur la procédure de médiation :

Art. L1152-6 « Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.
Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.
Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.
Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Quel est le médiateur compétent sur la question de la surdité ?

La commission propose deux pistes :

- La création d'une cellule de mission au sein du Défenseur des droits pour les interventions dans toutes les situations d'oppression. En effet, une simple intervention permet de prendre en charge les salariés sourds en difficulté.
- Un meilleur accompagnement, notamment financier, aux associations issues de la société civile représentant les sourds pour couvrir les frais d'intervention de chaque salarié concerné. En effet, les associations font face à une pénurie financière associée au manque de moyens humains et techniques depuis des décennies et cela entrave leur travail social. De plus, les entreprises ne s'intéressent que rarement aux associations si elles ne sont pas reconnues comme un interlocuteur officiel. L'Etat doit-il accompagner les associations dans leur reconnaissance auprès des entreprises ?

c. Développement de l'accompagnement et campagne nationale

Malgré une bonne mobilisation et une campagne de sensibilisation auprès des entreprises réalisée par l'AGEFIPH sur l'image positive des personnes handicapées en entreprise, les préjugés restent encore nombreux. Cela est donc insuffisant.



Figure 2 : Statistiques des réponses sur le frein à l'égard de l'embauche de personnes handicapées (IPSOS, 2014, op. cit.)

La persistance des préjugés est peut-être due à une vision trop pessimiste de la part des entreprises, à une absence de modèle de référence ou bien à un manque de confiance dans les publications de l'AGEFIPH.

Dans les médias, les personnes handicapées sont très peu représentées, ce qui ne permet pas de changer les mentalités. Le CSA tente d'imposer la règle de la diversité à la télévision, mais d'après son rapport de 2014, seulement 0,4% de personnes handicapées indexées apparaissent sur le petit écran, dont 0,1% dans

des programmes d'information.

En ce sens, la commission estime qu'il faut élaborer une loi plus stricte permettant de favoriser la diversité dans les médias et de pénaliser en cas de non-respect de la proportion, sans mettre en jeu la liberté de la presse.

La plupart des entreprises ne savent pas à qui s'adresser, tant les interlocuteurs sont nombreux : AGEFIPH, CAP EMPLOI, associations, prestataires AGEFIPH (pour le secteur privé), responsables concernés du service local du FIPHFP (pour le secteur public).

De plus, une grande partie de ces services ne connaît pas vraiment la surdité. Une experte en accessibilité nous rapporte que ces services pensent que les interprètes et les centres relais représentent une accessibilité complète. Or, d'après les analyses sociologiques, proposer ce type d'accessibilité n'est pas suffisant. Il faudrait mettre également en place de la sensibilisation et de l'accompagnement car, entre les sourds et les entendants, il s'agit d'une différence culturelle. Il convient aussi de préciser ce que signifie « être visuel au travail », car cela permet de comprendre l'organisation du travail chez les sourds (faire et communiquer en séquentiel plutôt qu'en simultané) et les alternatives qu'ils développent pour faire leur travail en toute sécurité (transposition dans le registre visuel et tactile des repères professionnels sonores).

La fusion de plusieurs services ou la création d'un centre regroupant l'AGEFIPH et FIPHFP permettrait-il de gagner en efficacité ? de donner plus de visibilité aux bénéficiaires des entreprises à employer des personnes handicapées ? de favoriser l'accompagnement des entreprises et la préparation des sourds à leur insertion professionnelle ?

d. Centre d'écoute ou SOS Ecoute

Suite aux études menées sur la discrimination, il est pertinent de développer un groupe de parole afin que les salariés sourds ne soient plus isolés face à la discrimination. D'après un rapport récent de l'INPES, 43% des sourds, y compris les devenus sourds et les malentendants, sont en proie à la détresse psychologique au travail. D'ailleurs, l'idée du suicide touche 10% des actifs sourds ou malentendants au cours des 12 derniers mois en raison de leur situation professionnelle⁶⁸.

De nos jours, il n'existe aucune plate-forme d'écoute et d'orientation à distance accessible aux sourds, qu'ils vivent en France métropolitaine ou dans les DOM-TOM. Effectivement, du fait de leur impossibilité de communiquer par téléphone, les sourds sont exclus des numéros de téléphone verts, tels que S.O.S. Amitié, S.O.S. Suicide et autres numéros d'écoute (violence, drogues, deuil, refuges, sectes), qui sont pourtant des « outils » efficaces pour répondre à un sentiment d'isolement, de tristesse, ou à un besoin de parler avec une personne neutre.

Seul SOS Surdus (anciennement PsySurdus) a pris l'initiative d'assurer une permanence d'écoute par webcam dont le mode de communication est la langue des signes française ou le français écrit. Son offre s'adresse à un public de tout âge (sourds et entendants) ayant un lien avec la surdité : sourds, devenus sourds, parents entendants d'enfant sourd, entendants de famille sourde, professionnels travaillant auprès de sourds. En revanche, si plusieurs demandes proviennent d'une même région, SOS Surdus pense qu'il serait pertinent de soutenir un projet de création de dispositif en langue des signes in situ pour un accueil en face à face. SOS Surdus s'engage à ne pas laisser une région sans réponse et dans l'isolement : ceci est une de ses priorités. Pendant la phase d'expérimentation qui s'est déroulée de juin à décembre 2014, on a compté en moyenne 200 appels, dont 2/3 proviennent d'Ile de France et 1/4 du Sud Ouest.

⁶⁸ Sophie DALLE-NAZÉBI, Colette MÉNARD, Juliette DESSAUX, Audrey SITBON, 2012, « Surdité, santé, travail. Lecture et enjeux de récentes études statistiques », Colloque franco-latinoaméricain de recherche sur le handicap, 10-11 juillet, Université Paris Descartes. Colette MÉNARD, Sophie DALLE-NAZÉBI et Audrey SITBON, 2015, « Santé et travail », in A. Sitbon (dir.), Baromètre Santé Sourds et Malentendants, éd. INPES, p.101-150.

Pour de plus amples informations, voir le site <http://www.sos-surdus.fr/>

La commission estime qu'il est urgent de développer cette structure et demande au gouvernement de

soutenir ce projet, notamment financièrement.

e. Métiers interdits sur décision du médecin du travail

En théorie, aucune profession n'est interdite aux personnes en situation de handicap, comme l'impose la loi du 11 Février 2005. Or, l'ignorance du cadre législatif, ou l'ignorance des capacités et alternatives déployées par les sourds pour réaliser leur travail, « peut conduire des personnes en position de décision à opérer un désalignement brutal entre les ressources de ces salariés, le cadre juridique et l'organisation de leur activité. Un médecin du travail a ainsi pu statuer sur l'inaptitude de salariés sourds à occuper des postes de conducteur de bus, alors même qu'ils exerçaient cette activité sans encombre depuis plusieurs années et que la loi leur donne le droit de conduire depuis 1958 (...). Un autre a interdit à une auxiliaire de puériculture sourde de rester seule avec les enfants. Le médecin n'a fait ici que son travail en appliquant un principe de précaution face à la perception d'un risque engendré par la perte de ses propres repères. Il s'agit pourtant là d'un interdit général valant pour tout professionnel travaillant en crèche »⁶⁹. Ailleurs, ce seront à l'inverse les consignes d'un médecin du travail qui ne seront pas respectées : un responsable de site considérerait que la réduction de l'activité du salarié pour raisons cardiaques était un abus et une exploitation de sa surdité.

f. Permis poids lourd (car, camion)

En France, le permis poids lourds est soumis à une telle réglementation qu'elle en exclut la plupart des sourds. Or, dans de nombreux pays européens, il leur est accessible. Dans les pays anglo-saxons, il n'existe même pas de visite médicale d'aptitude à la conduite. La commission milite pour l'abrogation des lois qui interdisent aux sourds de conduire des poids lourds. En effet cela pourrait ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux sourds.

Les textes d'application de la loi 2005-102 n'ont fait que confirmer la précédente réglementation qui a été révisée par l'arrêté du 21 décembre 2005 fixant les incapacités incompatibles avec l'obtention du permis de conduire :

- groupe léger, permis A, B, E (B - Remorque d'un PTAC de plus de 750 kg) : autorisé, après avis d'un spécialiste si nécessaire, même pour les surdités profondes sans gain prothétique;
- groupe lourd, permis C, D, E (C et D) : autorisé pour les déficiences auditives modérées ou moyennes, interdit aux déficiences auditives sévères ou profondes.

Pourtant, les moniteurs auto-école confirment que la surdité n'est pas un problème pour l'exercice de la conduite. Cela vient certainement du regard médical que l'on pose sur les personnes sourdes et d'une méconnaissance des alternatives visuelles développées par les conducteurs sourds.

Voici un lien pour illustrer cette idée :

http://www.reves-handic-action.be/Sourd-muet-et-au-volant-des-geants-de-la-route_a627.html

⁶⁹ Sophie DALLE-NAZÉBI et Audrey SITBON, 2014, « Comprendre le processus de production de la santé au travail. La situation des salariés sourds et malentendants », Nouvelle Revue du Travail n°4, [En ligne], <http://nrt.revues.org/1464>

g. Contestation d'une inaptitude abusive

Il existe une loi qui accorde le droit au salarié de contester une décision d'inaptitude déclarée par un médecin du travail. Mais très peu de citoyens la connaissent. Il est donc nécessaire de mieux informer les salariés.

Article R 4624-35 du Code du travail :

« En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine, à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié. La demande énonce les motifs de la contestation ».

En outre, une experte en accessibilité nous a relaté l'une de ses expériences de sensibilisation auprès d'un réseau de 50 médecins du travail. À la question « Connaissez-vous des exemples d'aménagement du travail pour les sourds ? », aucun n'a su répondre. Cette enquête met en lumière la méconnaissance du monde de la surdité par la médecine du travail. Ainsi, pour améliorer cette connaissance, il faut qu'une sensibilisation sur la spécificité des personnes handicapées, notamment les sourds, soit prise en compte dans le programme de formation des médecins du travail. De ce fait, afin de mieux accompagner les médecins du travail, la commission a prévu de créer une plaquette qui leur sera exclusivement destinée.

D'autre part, en cas de déclaration d'inaptitude, si le sourd souhaite contester cette décision qui a été prise d'un point de vue strictement médical, il devrait avoir la possibilité de faire intervenir des personnes extérieures compétentes en accessibilité, afin de vérifier si son droit en tant que personne sourde a bien été respecté et sinon, de proposer une sensibilisation au fonctionnement de l'aménagement auprès du médecin du travail.

h. Métiers interdits par la loi

La commission ne dispose pas actuellement d'informations sur les métiers interdits par la loi, exceptés ceux de la sécurité comme la police, les pompiers et les armées, qui tolèrent, pour leur exercice, une perte auditive maximum de 20 dB.

Concernant l'aptitude physique des marins, il est surprenant que cet arrêté prévoie des pathologies incompatibles avec l'exercice du métier, et surtout, fixe des valeurs d'acuité visuelle et auditive en dessous desquelles aucune dérogation n'est admise à l'entrée dans la profession⁷⁰. Des pays tels que l'Angleterre ou l'Irlande s'étonnent de cette interdiction, car ils ont l'exemple de Gerry Hughes, sourd, qui a effectué un tour du monde en solitaire à bord d'un voilier⁷¹.

Lors d'une interview filmée de Gerry Hughes à Paris au mois de novembre 2013, le responsable de la commission lui a posé cette question : « Comment s'est déroulée votre visite médicale ? ». Gerry ne l'a pas comprise. Le responsable l'a répétée plusieurs fois, sans succès. Une personne familiarisée avec la culture britannique a dû intervenir pour expliquer qu'il n'existe pas de visite médicale en Angleterre... Gerry a demandé : « À quoi sert une visite médicale ?... ». En effet, il n'en existe pas non plus pour le permis de conduire, sauf pour les personnes âgées de plus de 60 ans. Par contre, en France, on doit passer une visite médicale d'aptitude au permis de conduire, mais si l'on en est titulaire, au-delà de 60 ans, il n'existe pas officiellement de contrôle. C'est plutôt paradoxal !

⁷⁰ <http://www.developpement-durable.gouv.fr/L-aptitude-physique-des-marins.html>

⁷¹ <http://www.francoisourd.com/profiles/blogs/gerry-hughes-devient-le-premier-sourd-a-effectuer-le-tour-du-mond>

La commission demande que la loi n'interdise plus un métier de façon automatique, en se référant à un simple article restrictif. Elle propose que chaque cas soit examiné par une équipe pluridisciplinaire comprenant des experts en accessibilité ou des ergonomes, et non, comme c'est le cas actuellement, par une seule équipe médicale.

i. Accès aux métiers du médical et de l'éducation

Selon plusieurs témoignages, le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé ont tenté à plusieurs reprises d'empêcher les sourds d'exercer pleinement leur profession pour divers motifs liés au handicap.

Pour exemple, un recteur a préféré embaucher un entendant sachant signer plutôt qu'un sourd, malgré des compétences égales. Les représentants de l'Éducation Nationale ne sont pas tous prêts à accueillir des professeurs en situation de handicap et parfois ne souhaitent pas favoriser la titularisation des sourds en raison de la situation fragile des structures bilingues.

Dans le domaine médical, la situation est très similaire.

La commission demande aux pouvoirs publics de ne plus interdire un métier ou freiner une demande pour cause de surdité, mais de tenir compte des compétences de chaque candidat. Pour les conditions de l'accessibilité, il suffit de travailler avec les futurs salariés sourds en partenariat avec l'AGEFIPH ou le FIPHFP.

j. Prise en charge des interprètes

Sur la question des frais d'interprétation dans le cas des visites médicales dans le cadre du travail, le désaccord est constant entre les entreprises et les médecins du travail, chacun se renvoyant indéfiniment la balle. Pourtant, d'après la loi, il est clair que ce sont aux entreprises de les prendre en charge.

Art. L4622-6 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.

La commission recommande aux politiques de mieux communiquer sur cet article de loi pour éclaircir la situation.

k. Secret médical et interprètes

La commission a reçu plusieurs courriels de sourds à qui la présence d'un interprète avait été refusée par des médecins du travail. Leur argument principal était le respect du secret médical.

D'après l'AFILS, le gouvernement a été interrogé sur cette situation (question n°19065 posée à l'Assemblée Nationale, réponse publiée au JO du 09/02/2010 p.1475)⁷², et sa réponse est claire : « Rien ne s'oppose donc en droit à ce que la personne sourde désigne son interprète comme personne de confiance. Dès lors que la désignation de la personne de confiance a bien été faite par écrit, les professionnels de santé n'ont pas compétence pour la récuser ».

En effet, d'après le conseil national des médecins, depuis la loi du 4 mars 2002, un patient peut désigner une personne de confiance qui va l'accompagner dans son parcours médical. Il lui suffit de la nommer par écrit. La personne de confiance peut être un parent, un proche ou le médecin traitant. Elle peut aussi être révoquée à tout moment.

⁷² <http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-19065qe.htm>

Toutefois, la commission et l'AFILS estiment que c'est une réponse inadaptée, car l'interprète ne peut être nommée « personne de confiance », telle que définie par le texte législatif. En effet, l'éthique de l'interprète lui interdit de s'exprimer au nom du patient.

Ainsi, nous recommandons une révision de la loi concernant la présence des interprètes dans le milieu médical.

I. Choix de l'interprète

La commission a reçu des protestations concernant le choix des interprètes. À l'origine de ces protestations, le fonctionnement de l'AGEFIPH, qui impose un appel d'offres pour les interprètes en Langue des Signes. Cela oblige les sourds à prendre un professionnel de la structure retenue, alors que certains sourds ont un interprète en qui ils ont confiance dans une autre structure.

La commission recommande de revoir le système de l'AGEFIPH, afin de respecter le choix des salariés. La commission soutient le livret blanc de la FNSF sur « L'accès des personnes sourdes à la citoyenneté »(2002)⁷³:

« Article 15- L'interprétation

1 - Tout(e) Sourd(e) a droit au service gratuit d'interprétation Langue des Signes / langue française.

2 - Tout(e) Sourd(e) a le droit de choisir l'interprète qui lui convient.

3 - Nul ne peut être obligé d'avoir recours à un interprète. Tout(e) Sourd(e) a le droit de choisir son mode de communication dans toute situation le concernant. »

m. Besoin d'interprètes pour les collaborateurs entendants

Depuis quelques années, les sourds sont de plus en plus nombreux à créer leur entreprise, où la majorité des salariés sont également sourds. Dans cette situation, ce sont les clients ou collaborateurs entendants qui ont besoin d'un interprète. Cependant, actuellement, aucun organisme n'accorde d'aide financière pour ce cas de figure, et les clients ou collaborateurs, fort logiquement, ne veulent pas prendre en charge cette dépense.

La commission demande de développer la loi sur l'accessibilité des futurs entrepreneurs sourds, afin de favoriser leur émergence sans qu'ils soient victimes de concurrence déloyale liée aux frais supplémentaires engendrés par les prestations d'interprètes.

n. Besoin d'interprètes pour les auto-entrepreneurs sourds

Ces dernières années, on voit aussi apparaître beaucoup d'auto-entrepreneurs sourds. Cependant, les organismes, comme l'AGEFIPH, ne leur versent pas l'allocation dédiée aux aides humaines (interprètes...). Étant leur propre employeur, la notion d'adaptation de poste n'est pas reconnue. Cela pose un problème car les sourds ont besoin, pour développer leur auto-entreprise, de contacter des interlocuteurs entendants tels que des banquiers, des conseillers, des formateurs...

La commission demande aux pouvoirs publics et aux services de prestations de couvrir les frais d'interprétation afin que les sourds soient sur un pied d'égalité avec la concurrence.

⁷³ <http://www.fnsf.org/wp-content/uploads/2015/06/livre-blanc-de-FNSF.pdf>

o. Aménagements raisonnables et charge disproportionnée

Il reste l'épineuse question des aménagements de poste dont le caractère raisonnable reste peu défini⁷⁴ : l'employeur a obligation d'apporter des conditions de travail équitables à ses salariés (le refus d'aménagement raisonnable étant une discrimination fondée sur le handicap) tout en étant « *tempéré par un principe de proportionnalité* »⁷⁵. En effet, comme le mentionne le juriste Frédéric Guiomard dès les prémisses de la loi de 2005, « *l'article 5 de la directive 2000/73 précise que « la charge imposée aux entreprises n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ». La mise en œuvre de politiques publiques est donc susceptible d'alléger les contraintes pesant sur les entreprises. Cette limite pourrait paralyser l'effort d'intégration des personnes handicapées que la notion d'aménagement raisonnable exige* »⁷⁶.

Ce calcul gestionnaire, qui conduit à évaluer ou diminuer des temps (des coûts) de communication, bride en effet les possibilités mêmes de garantir les droits fondamentaux des salariés sourds. Les financements dépendent tout d'abord paradoxalement du non respect, par un nombre important d'entreprises, de leur quota d'emploi de personnes handicapées, alimentant de la sorte les deux fonds, privé et public, d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les aides, ponctuelles, apportées ensuite par ces fonds s'accordent mal avec l'activité réelle des équipes et des salariés sourds quand, par exemple, ils ne soutiennent l'interprétation en LSF que d'une seule formation au sein d'une même entreprise.

Abordée sous un angle individuel, en termes de compensation, la loi de 2005 trouve ses limites pour traiter les enjeux de diversité, de communication au travail et de non-discrimination. « *Contrairement à ce qu'on pourrait imaginer, les droits fondamentaux ne constituent donc jamais des droits absolus, protégés de façon ferme et inconditionnelle : ce sont des droits relatifs dont la réalisation exige une conjugaison avec les autres règles et principes de l'ordre juridique* »⁷⁷.

Le code du travail ne définit pas ce qu'il faut entendre par « charge disproportionnée » et la jurisprudence n'apporte, à ce jour, guère d'éclaircissements sur ce sujet. La commission souhaite que la loi sur ce thème soit redéfinie.

p. Orientation professionnelle des jeunes sourds

Une des raisons de l'échec de l'intégration professionnelle des sourds est la restriction de leurs choix d'orientation. En effet, nous constatons que les élèves peuvent choisir uniquement les formations que l'école propose en fonction des classes disponibles. S'ils veulent en choisir une autre, ils seront isolés, et l'accessibilité ne sera pas totale.

Nous avons enquêté auprès d'un institut public et découvert qu'à la sortie de leurs études, la plupart des sourds exercent un autre métier que celui pour lequel ils ont été formés. Ce phénomène a un impact financier (dépenses inutiles pour une formation non désirée) et un grave impact psychologique pour les jeunes sourds (regrets, dépression, révolte,...) suivi d'une forte proportion de chômage en raison de l'inadaptation de leurs compétences en milieu professionnel.

⁷⁵ Nicole MAGGI-GERMAIN, 2009, Construire l'insertion de travailleurs handicapés : le rôle de la négociation collective, MSH Nantes, p.180

⁷⁶ Frédéric GUIOMARD, 2003, « Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l'employeur », communication au Séminaire sur les Droits fondamentaux, Université Paris-X-Nanterre, 9 mai 2003, p.33

⁷⁷ Frédéric GUIOMARD, 2003, op. cit., p.3

Pour éviter ces phénomènes, nous proposons :

- une sensibilisation sur le choix des métiers auprès des élèves,
- un développement de l'accessibilité en formation pour tous les élèves, sans passer par des démarches administratives parfois lourdes,
- un développement de l'information sur l'obtention des aides humaines et techniques en formation professionnelle, y compris hors du système de l'Éducation Nationale comme le Ministère de la Culture pour les écoles des Beaux-Arts ou de cinéma ; le Ministère du travail pour les formations...

Le livret blanc de FNSF, déjà cité, propose :

« Article 8 : La formation et les métiers

- Tout(e) Sourd(e) a le droit de choisir sa formation et son métier.
- La formation doit viser à une meilleure qualification de toute personne atteinte de surdité. Tout(e) Sourd(e) a le droit de choisir parmi les services de formation. Ceux-ci doivent pouvoir l'accueillir afin d'honorer son droit au choix de formation ou d'orientation professionnelle.
- Tout(e) Sourd(e) a le droit de choisir son métier même s'il présente une incompatibilité apparente avec la surdité.
- Nul ne peut être privé de son emploi en raison de sa surdité. Les pouvoirs publics et territoriaux et la société française doivent apporter des solutions pour adapter ou aménager les postes de travail afin de pouvoir offrir un métier à la personne sourde, y compris dans la fonction publique. »

« Article 44 - Concernant l'orientation professionnelle des jeunes Sourds

L'orientation professionnelle des jeunes Sourds doit être préparée avec les Centres d'Information et d'Orientation (CIO). Elle ne doit pas être laissée au seul choix des enseignants spécialisés ».

q. Professionnalisation et Accessibilité des formations

Les salariés sourds ne peuvent que difficilement évoluer professionnellement en raison de l'absence d'accès à la formation continue, due au surcoût des frais d'interprétation.

De plus, le service des prestations de l'AGEFIPH n'accorde le financement de l'accessibilité en formation qu'une seule fois à un salarié ou un candidat sourd au sein d'une même entreprise, alors que les entendants ont la possibilité de suivre n'importe quelle formation.

La commission recommande la révision du critère d'offre de formations accessibles.

r. Langue des Signes dans les entreprises

Il n'existe aucun article de loi sur la langue des signes dans le code du travail. Sa reconnaissance est à ce jour seulement déclinée dans le code de l'Education. **Il est nécessaire d'insérer le droit d'usage de la Langue des Signes Française dans les entreprises par la publication de ce droit dans le Code du Travail**, en y spécifiant la nécessité de faire appel aux interprètes en langue des signes sans frais additionnels.

« Article 50 - Concernant la Langue des Signes dans les entreprises

Il est nécessaire d'insérer le droit d'usage de la Langue des Signes Française dans les entreprises par la publication de ce droit dans le Code du Travail. Il est donc indispensable de faire appel aux interprètes en langue des signes sans frais additionnels.

Il est souhaitable que les salariés travaillant avec un collègue Sourd aient droit à une formation de LSF financée par l'AGEFIPH mais également une session de sensibilisation à la surdité. »

s. Salariés Sourds en entreprise

Une des raisons de la souffrance des salariés sourds au travail est leur isolement au milieu des entendants. Afin de remédier à cette problématique de l'isolement, nous recommandons de favoriser l'intégration d'un minimum de deux sourds dans la même entreprise. De plus, le recrutement de plusieurs personnes sourdes permet de mutualiser les frais d'interprétation et d'accessibilité, d'inscrire plus facilement dans les routines de travail le recours à des interprètes. Ceci crée également une dynamique au sein des équipes de découverte de la langue des signes et de partage de diverses stratégies de communication en l'absence d'interprètes.

Le regroupement des deux sourds sur le même poste ne doit pas avoir un caractère obligatoire. Il est a minima intéressant qu'ils puissent se retrouver pendant le déjeuner ou la pause. Cette stratégie a un impact positif direct sur le sentiment d'isolement du salarié sourd, et sur une meilleure compréhension par les collègues de la diversité linguistique entre sourds et entendants.

Les cours de langue des signes, afin de favoriser l'échange entre les sourds et les entendants sont une des solutions envisageables.

t. Charte de la diversité des entreprises

La charte de la diversité en entreprise a été développée en 2004, mais est souvent perçue comme une simple affiche dans les couloirs des entreprises, sans impact sur l'ouverture du monde du travail aux personnes handicapées. En réalité, il manque encore des preuves de son utilité et de ses retombées économiques. Cependant, les recherches sur cette question sont progressivement approfondies. Une étude scientifique d'IMS-Entreprendre a publié des résultats, dont l'une des conclusions retient l'attention :

« Les équipes les plus diverses sont également les plus performantes. Grâce à un focus sur des unités de production, l'étude a démontré que les équipes les plus diverses sont les plus performantes. L'analyse d'un indicateur de performance et des chiffres de ces unités de production montre que les plus performantes sont celles qui ont le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus élevé, un encadrement de proximité fortement féminisé, une forte féminisation globale et un fort emploi des salariés seniors. A l'inverse, l'unité de production la moins performante est celle ayant le moins de diversité sur l'ensemble de ces critères »⁷⁸

En ce sens, la commission rejoint l'avis des experts de la charte sur la diversité :

« Article 1 : Sensibiliser et former

...Ces actions permettent aux collaborateurs de s'ouvrir à la diversité, de mieux connaître la législation et de prendre conscience de la force des stéréotypes ou mécanismes discriminatoires qui, bien que souvent non-intentionnels, opèrent dans les procès de ressources humaines et de management. Ceci permet aussi d'apprendre à reconnaître les pratiques défavorables à la diversité »⁷⁹.

Les entreprises connaissent encore peu les mécanismes discriminatoires concernant la surdité. La commission tente donc d'établir un tableau (voir annexe) qui pourrait les aider à développer des outils internes, et permettrait d'éviter l'improvisation et de mauvaises surprises. Parallèlement, la commission propose des idées de développement d'outils qui pourraient être utilisés par tous.

À la connaissance de la commission, les salariés sourds ne sont que rarement consultés à cause de l'isolement dans lequel ils sont souvent maintenus dans l'entreprise. Or, en général, ils ont une bonne

⁷⁸ La diversité des ressources humaines, levier de performance économique, étude réalisée en 2010 par Goodwill Management pour IMS-Entreprendre pour la Cité, http://www.srfph-aquitaine.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presse_IMS_Performance_Diversite.pdf

⁷⁹ <http://www.chartre-diversite.com/chartre-diversite-actions-concretes.php>

capacité de recul sur le fonctionnement de l'entreprise, notamment sur son organisation, les entreprises doivent donc être encouragées à échanger avec les salariés sourds sur la politique de la diversité.

En ce sens, la commission va travailler à partir de la charte de la diversité et proposer une adaptation de certains de ses articles afin d'y introduire la perspective des sourds. Ces travaux seront publiés courant 2016.

u. Politique d'intégration ou d'inclusion ?

Ce sont deux notions intéressantes, mais que recouvrent-elles ?

« L'intégration ouvrait le droit à la similitude, à être semblable, tolérant l'exclusion de ceux qui ne parvenaient pas à accéder par eux-mêmes au monde « normal », malgré tous les moyens de compensation qui leur étaient dévolus et l'aide de tous les services appropriés. L'inclusion ouvre le droit à la singularité, à la différence, ne tolérant pas d'exclusion à la participation sociale sur le prétexte de cette différence. Là où l'intégration n'interrogeait pas la norme établie, l'inclusion fait varier la norme pour y inclure toutes les singularités »⁸⁰.

« Dans cette posture, les personnes handicapées sont perçues comme faisant partie intégrante de la société. Elles doivent être en mesure de participer à l'ensemble des activités de la cité, au même titre que les personnes valides, et c'est à la société de permettre l'accessibilité de tout à tous. Dans cette approche, la personne handicapée n'est pas vue sous l'angle médical. L'objectif est de permettre l'accès à une vie en milieu ordinaire et l'accès à l'autonomie. Cette posture est directement inspirée des droits de l'homme »⁸¹.

Ainsi, les modes d'organisation de l'intégration et de l'inclusion sont totalement différents. Pourtant, les entreprises parlent encore davantage de la première que de la seconde. La commission souhaite leur faire prendre conscience qu'il est préférable de se concentrer davantage sur l'inclusion. Voici d'ailleurs un exemple pratique :

« La première étape a été de nous former sur le handicap en général, et sur la surdité en particulier. Nous avons bénéficié de formations à la lecture labiale, à la langue des signes, à la manière de communiquer avec une personne sourde. La deuxième étape a été de sensibiliser l'équipe. Le projet devait être porté par un collectif de travail et pas seulement par un ou deux encadrants, (...). Les équipes changent, et nous renouvelons ces formations régulièrement »⁸².

Le développement d'outils internes doit être souligné. Voici, par exemple, ce qu'a mis en place la direction d'une entreprise :

« Un cahier de réunion à destination du personnel. Cela marche en général un ou deux mois, et après on arrête. Mais ici, cela dure depuis six ans. Nous prenons toujours des notes durant les réunions. Nous avons installé un certain nombre de panneaux d'information à l'étage des bureaux. Chaque mardi matin, la première personne qui arrive accroche le programme de la semaine. C'est devenu un lieu de référence pour nos agents sourds. Mais toute l'équipe sait que l'information se trouve là. On l'a organisé au départ pour bien accueillir notre agent, mais ça se révèle finalement bénéfique pour tout le monde. »

⁸⁰ Jean-Yves LE CAPITAIN, 2013, « L'inclusion n'est pas un plus d'intégration : l'exemple des jeunes sourds » EMPAN n°89, p.125-131

⁸¹ Ursula PATUREL, 2015, « Voir et entendre les professionnels sourds. Un long chemin vers l'inclusion », mémoire de « Diplôme de manager d'organismes à vocation sociale et culturelle », CNAM/Cestes, Paris, p.12

⁸² Ursula PATUREL, 2015, op.cit. p.84

v. Notion de discrimination

La commission constate que 80% des situations d'oppression ne correspondent pas à la notion de discrimination, telle qu'elle est définie par la loi dans le code du travail. Pour approfondir ce sujet, voir le chapitre « La lutte contre les discriminations ».

Ainsi, une révision du concept de « discrimination » tenant compte de l'évolution de la société française et des personnes sourdes semble pertinente. L'objectif n'est pas d'attaquer les entreprises, mais de leur faire prendre conscience, ainsi qu'à la société, de ce phénomène.

w. Discrimination linguistique (linguicisme)

La Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques adoptée⁸³ par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1992 aborde, dans son article 4, deux points qui semblent pouvoir s'appliquer à la situation des personnes sourdes utilisant la langue des signes :

- *« Les États prennent des mesures pour créer des conditions propres à permettre aux personnes appartenant à des minorités d'exprimer leurs propres particularités et de développer leur culture, leur langue, leurs traditions et leurs coutumes, sauf dans le cas de pratiques spécifiques qui constituent une infraction à la législation nationale et sont contraires aux normes internationales ».*
- *« Les États devraient prendre des mesures appropriées pour que, dans la mesure du possible, les personnes appartenant à des minorités aient la possibilité d'apprendre leur langue maternelle ou de recevoir une instruction dans leur langue maternelle ».*

Ainsi, il apparaît que les Nations Unies reconnaissent aux minorités un droit à l'utilisation et l'apprentissage de leur langue maternelle. Dans le cas des sourds, leur langue maternelle est dans 95% des cas une langue vocale (leurs parents étant entendants) mais leur langue de confort, naturelle, celle dans laquelle ils peuvent se contruire intellectuellement, émotivement, psychologiquement le mieux est une langue qui leur est accessible naturellement, à savoir, la langue des signes. Pour eux, on a vu que le droit à cette langue dès le plus jeune âge n'était pas pleinement donné alors que la langue des signes est reconnue comme une langue à part entière par plusieurs pays (dont la France), l'UNESCO, l'ONU entre autres.

La commission recommande de développer la loi sur la discrimination linguistique, car une grande part des discriminations que subissent les sourds résulte de ce phénomène, qui n'est d'ailleurs pas réservé au monde de l'entreprise, et qui se manifeste aussi dans la vie courante. En effet, il n'est pas rare que médecins, avocats ou services publics refusent la présence d'un interprète.

La commission demande à l'Assemblée nationale et au Sénat de ratifier les deux conventions suivantes:

Convention-cadre pour la protection des minorités nationales Charte européenne des langues régionales ou minoritaires

La France est l'un des rares pays européens à ne pas les avoir ratifiées. La commission demande également d'ajouter le linguicisme à la notion de discrimination existante, qui inclut actuellement l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

⁸³ <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/Minorities.aspx>

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