

Toolbox, une boîte à outils pour les cadres, les responsables des ressources humaines et les gestionnaires du personnel

« Vivre et promouvoir la diversité. »



SGB-FSS
Schweizerischer Gehörlosenbund
Fédération Suisse des Sourds
Federazione Svizzera dei Sordi

Sommaire

Introduction	01
1. Mise en œuvre pratique pour un recrutement réussi	02
1.1. Recrutement	02
1.2. Recrutement réussi et ensuite ?	02
1.3. Entretien d'embauche	03
2. Communication avec les collaborateurs et collaboratrices sourds et malentendants	04
2.1. Règles de communication pour les réunions en ligne	04
2.2. Interprètes en langue des signes	05
a. Droit légal	
b. Financement	
c. Demande d'octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail	
2.3. Commande d'interprètes en langue des signes	05
a. Pour les réunions d'équipe (en ligne et hors ligne)	
b. Pour les formations professionnelles	
3. Sur le lieu de travail	07
3.1. Conception/adaptation du poste de travail et outils utiles	07
3.2. Sécurité au travail et financement	07
3.3. Outils pour une meilleure communication	08
a. Relais téléphonique	
b. Apps	
4. Publications récentes	09
4.1. Guide de la diversité	09
4.2. Enquête sur le marché du travail	09
5. Corporate Edition de signwise.ch	10
Listes de contrôle pour la gestion	11
Recrutement	
Entretien d'embauche	
Avant la prise de fonctions	
Réunion d'équipe (en ligne ou hors ligne)	
Annexes	12-15
Attestation de l'employeur (à l'attention de l'office AI)	12
Confirmation formation continue	13
Garantie de prise en charge des coûts (à l'attention de Procom)	14
Adresses importantes	15
Informations sur les aides	
Offices AI des cantons	

Introduction

En Suisse, environ 10 000 personnes sont sourdes à leur naissance ou sont malentendantes (environ 0,2 % de la population). La communauté des langues des signes en Suisse compte environ 20 000 personnes. Presque toutes utilisent la langue des signes dans leur vie quotidienne.¹

La **langue des signes suisse alémanique (DSGS)**, la **langue des signes française (LSF)** et la **langue des signes italienne (LIS)** ont leur source dans les conditions de vie concrètes de la communauté des sourds en Suisse. Mais une langue imprègne également les modes de vie, les visions du monde et les formes de culture des personnes qui l'utilisent. La langue des signes n'est pas internationale. En effet, les langues se développent au niveau régional et sont influencées par divers facteurs ; la culture et la tradition jouent un rôle important. Tout comme les langues parlées, les langues des signes ont évolué de façon naturelle.

La surdité ne justifie pas un droit à une rente AI. Les personnes sourdes et malentendantes² veulent et peuvent travailler. Le chˆmage chez les sourds et malentendants est de l'ordre de 10 %, soit un taux trois à quatre fois plus  lev e que celui de la population active moyenne en Suisse³. La plupart des employ es sourds n'ont jamais été promu au cours de leur carrière professionnelle bien qu'ils aient le même niveau d'éducation que les employ es entendants. Seuls 3 % de tous les employ es sourds et malentendants occupent des postes de direction (pour la population totale, le chiffre est de 26 % selon l'Office fédéral de la statistique).⁴ Les entreprises qui ont déjà acquis de l'expérience avec des employ es sourds et malentendants mettent les opportunités au premier plan et réfutent les préjugés. Ces possibilités concernent des aspects tels que l'amélioration de la satisfaction des besoins des clients en étant en mesure de servir une clientèle plus diversifiée, mais aussi l'éthique professionnelle et la motivation ainsi que la loyauté, la fiabilité, le sens du devoir et la flexibilité des personnes sourdes et malentendantes. De même, les employ es sourds et malentendants restent dans l'entreprise plus longtemps que les employ es entendants.⁵

La Fédération Suisse des Sourds SGB-FSS est non seulement l'organisation fa titi ere des associations de sourds et de malentendantes en Suisse, mais elle emploie elle aussi des personnes sourdes et malentendantes (les sourds sont repr esent es dans

la fédération jusqu'au niveau de la direction, le comité directeur n'emploie que des personnes sourdes).

Cette brochure est destinée à fournir aux cadres supérieurs entendants, aux responsables des ressources humaines et aux employ es des ressources humaines toutes les informations nécessaires pour permettre et faciliter le recrutement de personnes sourdes et malentendantes. En annexe de cette brochure, vous trouverez des modèles de textes et des adresses vous permettant de recruter avec succès des personnes sourdes et malentendantes et de créer ainsi un environnement de travail inclusif. Vous trouverez également en annexe une liste de contrˆle pour la gestion qui résume brièvement toutes les étapes importantes, du recrutement à l'embauche.

En effet, une équipe mixte peut apporter une contribution importante au succès d'une entreprise en raison des différents parcours et compétences des employ es. Avoir une main-d'œuvre diversifiée permet de regrouper un large éventail de connaissances et d'expériences différentes. Les collaborateurs et collaboratrices peuvent apprendre les uns des autres, se compléter mutuellement et donner de l'espace à de nouvelles idées.

Les entreprises se concentrent également davantage sur la Corporate Social Responsibility (responsabilité sociale des entreprises) afin de promouvoir et vivre la diversité aussi bien en interne qu'en externe et de travailler de manière orientée sur le client.

Cette brochure complète le « [Guide pour l'élaboration et l'adaptation de directives de diversité et d'inclusion axées sur la déficience auditive](#) », qui a été r edig e par la Haute  cole Spécialisée de Lucerne au nom de la Fédération Suisse des Sourds SGB-FSS.⁶



¹ Fiche d'information de la SGB-FSS.

² Dans ce qui suit, le terme de « sourd et malentendant » est utilis e. Il s'agit de toutes les personnes qui appartiennent à la communauté des sourds et qui communiquent en langue des signes.

³ Cassis, I. (2011). Interpellation 11.3900 : Insertion professionnelle des sourds. Des efforts à faire. Berne.

⁴ Dr Anina Hille, Brigitte Roos, Felix Seidel, Prof. Dr Yvonne Seiler Zimmermann, Prof. Dr Gabrielle Wanzenried. 2020.  tude sur la situation des personnes sourdes et malentendantes sur le marché du travail en Suisse. Institut des services financiers de Zoug IFZ.

⁵ Ibid.

⁶ Guide de la diversité. Plus d'infos [ici](#).

1. Mise en œuvre pratique pour un recrutement réussi

1.1 Recrutement

Premièrement, vérifiez quelles offres d'emploi ne mettent pas l'accent sur la communication et l'expression orales et adaptez les profils de poste en conséquence. Attelez-vous à cette tâche avec un esprit ouvert : dans de nombreux emplois, une grande partie de la communication orale est facilement remplaçable avec peu de créativité et d'ajustements. Examinez la valeur ajoutée et le potentiel que le/la candidat(e) apporte en tant que collaborateur/collaboratrice.

Remarque : l'assurance invalidité (AI) finance les placements à l'essai jusqu'à six mois. Selon le cas, l'AI verse des allocations d'initiation au travail pendant les premiers mois d'emploi et des indemnités journalières pendant un placement à l'essai.⁷ (Les coûts également couverts par l'AI sont explicités dans les chapitres suivants.)

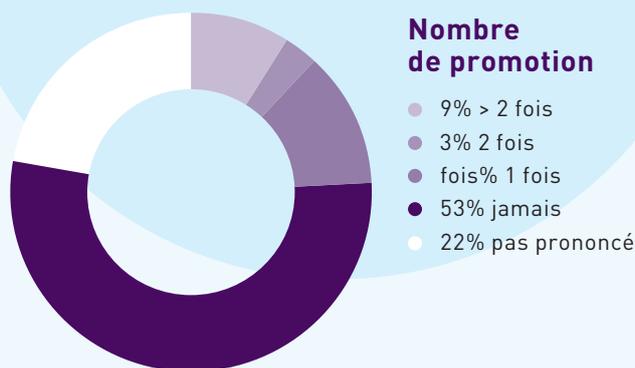


Conseils pour un recrutement réussi⁸

- S'adresser délibérément à des personnes sourdes et malentendantes dans les offres d'emploi (vérifiez la formulation, par exemple l'accent mis sur les compétences, la déclaration sur l'égalité des chances)
- Proposez une prise de contact écrite par e-mail ou SMS et renvoyez au [relais téléphonique de Procom](#)
- Garantissez une procédure de candidature équitable : avant l'entretien, clarifiez avec le/la candidat(e) si et quelles dispositions spéciales sont nécessaires, par exemple en matière de communication
- Sous-titrez le site Internet de votre entreprise (vidéo) ; montrez que vous êtes une entreprise sans obstacles pour laquelle la diversité et l'égalité des chances sont très importantes

Opportunités de carrière pour les personnes sourdes et malentendantes en Suisse

La majorité des personnes sourdes et malentendantes employées n'ont jamais été promues au cours de leur carrière professionnelle.



1.2. Recrutement réussi et ensuite ?

Le recrutement a été réussi et vous avez embauché une personne sourde ou malentendante ? Informez alors la personne sourde ou malentendante par écrit (p. ex. par e-mail ou par l'intermédiaire du [relais téléphonique](#)).



Recommandation

Contactez la personne sourde ou malentendante avant qu'elle ne prenne ses fonctions pour savoir à quels ajustements il va falloir procéder sur le lieu de travail et pour connaître les besoins du/de la futur(e) employé(e). Une rencontre personnelle en présence d'un(e) interprète serait peut-être utile afin de faire sa connaissance et d'enregistrer ses données administratives.

⁷ Brochure sur le monde du travail du [BFSUG](#) (en allemand).

⁸ Dr Anina Hille, Brigitte Roos, Prof. Dr Gabrielle Wanzenried. 2017. IFZ Working Paper n° 0027/2019. Situation des personnes sourdes et malentendantes sur le marché du travail. Institut des services financiers de Zoug IFZ.

1.3. Entretien d'embauche

En raison de la situation actuelle en lien avec le coronavirus, les premiers entretiens sont de plus en plus souvent menés en ligne. Cela est bien sûr également possible avec une personne sourde ou malentendante.

Vous souhaitez inviter une personne sourde ou malentendante à un entretien d'embauche (en ligne ou hors ligne) ? Alors, suivez les instructions suivantes :

- Veuillez contacter la personne par écrit (e-mail, SMS, WhatsApp/Telegram) ou via [le relais téléphonique](#)
- Précisez qui organisera l'interprète en langue des signes (les interprètes peuvent être sollicités par exemple auprès de la [fondation Procom](#))
- Prenez rendez-vous bien à l'avance afin qu'un/e interprète soit disponible (au moins deux semaines à l'avance)

Remarque : prise en charge des coûts des interprètes en langue des signes pour les entretiens d'embauche :

Entretien d'embauche au niveau de la Confédération

Conformément à l'article 13 de la LHand, la Confédération, en tant qu'employeur, est tenue d'offrir aux personnes en situation de handicap les mêmes chances qu'aux personnes sans handicap et de prendre les mesures nécessaires pour y parvenir. Cette disposition s'applique non seulement aux relations de travail existantes, mais aussi aux nouveaux emplois. Dans l'art. 14 LHand, les autorités fédérales sont expressément tenues, à la demande d'une personne sourde ou malentendante, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la communication. La Confédération doit donc assumer les coûts des interprètes en langue des signes pour ses entretiens d'embauche.

Entretien d'embauche avec le canton ou la commune

En cas d'emploi par le canton ou la commune, la réglementation qui s'applique à la Confédération (art. 13 LHand) n'est pas applicable. L'art. 13 LHand est destiné à servir de modèle aux cantons et aux communes.

Les lois cantonales sur le personnel peuvent contenir des dispositions différentes à ce sujet. Il est donc nécessaire de clarifier individuellement dans chaque canton les dispositions et mesures applicables en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

En général, cependant, la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées stipule que les services fournis par la collectivité (c'est-à-dire aussi par les cantons et les communes) doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap.

Selon l'art. 3 let. e LHand, la loi s'applique aux services fournis par le secteur public qui peuvent en principe être utilisés par tout le monde, les services fournis par le secteur public représentant ceux fournis par les communes, les cantons et la Confédération. En vertu de l'article 2, al. 4 LHand, une discrimination dans l'accès à un service est réputée exister si les personnes handicapées ne peuvent pas y avoir accès ou y avoir accès difficilement. Selon nous, on peut donc argumenter que cette obligation s'applique également aux entretiens d'embauche et que les collectivités cantonales et communales doivent également prendre en charge les coûts des interprètes pour les entretiens d'embauche.

Entretien d'embauche auprès d'un fournisseur de services privé

Il n'existe aucun droit à la prise en charge des coûts d'interprétation en langue des signes dans le cadre d'un entretien d'embauche avec un employeur privé. Procom reçoit de l'AI un montant annuel censé couvrir toutes les missions d'interprétation dans le secteur privé. En font partie par exemple les mariages, fêtes de famille, etc., y compris les entretiens d'embauche. Procom doit gérer les fonds et les répartir entre toutes les demandes de la vie privée de telle sorte qu'ils puissent suffire toute l'année. Procom décide des événements qu'elle souhaite financer. Toutefois, seules les personnes ayant droit aux prestations de l'AI ont droit à ces services d'interprétation : les personnes qui ont en principe droit aux prestations de l'AI ou qui ont déjà reçu des prestations de l'AI.

2. Communication avec les collaborateurs et collaboratrices sourds et malentendants^{9,10}

Les sourds et malentendants communiquent entièrement par des moyens visuels. Ils peuvent lire partiellement la langue parlée par le biais de la lecture labiale et des mimiques/gestes.

Les sourds et malentendants utilisent la langue parlée et la lecture labiale **pour entrer en contact avec les entendants**. Au début, la prononciation peut paraître un peu inhabituelle aux entendants.

Les personnes entendants ne doivent pas avoir peur d'utiliser leurs mimiques naturelles et leur langage corporel lorsqu'elles communiquent avec des personnes sourdes et malentendantes.

La communication entre sourds et entendants fonctionne mieux quand on respecte les règles suivantes :

- 1. Le contact visuel** est important pour les personnes sourdes ou malentendantes. Avant de prendre la parole, attirez l'attention de la personne sur vous. Tournez votre visage vers la lumière afin que les lèvres et les mimiques soient bien visibles.
- 2. Parlez français** avec une voix normale et un rythme régulier. Exprimez-vous clairement et, si possible, ne formulez qu'une seule pensée par phrase. Utilisez pour cela des mimiques et des gestes naturels.
- 3. Nommez le sujet** dont vous souhaitez discuter au début de la conversation.
- 4. Si la personne sourde ou malentendante n'a pas compris votre message plusieurs fois de suite**, essayez d'autres formulations ou d'autres mots. N'hésitez pas à noter des noms propres et des termes techniques. Dans le cas de plusieurs interlocuteurs ou interlocutrices, la personne qui parle signale qu'elle prend la parole et attend un contact visuel.
- 5. Facilitez la communication et l'accès à l'information** aux personnes sourdes ou malentendantes en utilisant des aides techniques telles que la visiophonie, la téléphonie, le courrier électronique et les applications de messagerie (SMS, WhatsApp, Telegram, etc.).
- 6. Demandez des interprètes en langue des signes pour des séances et sujets importants.** Pendant l'entretien, veillez à ce que votre interlocuteur ou interlocutrice soit toujours la personne sourde et non l'interprète.



2.1. Règles de communication pour les réunions en ligne

Si une réunion a lieu en ligne, respectez les règles de communication suivantes :

- Tous les participant(e)s à la réunion allument leur caméra.
- Désignez une personne pour animer les débats
- Attendez que l'interprète ait tout traduit pour que tous les collaborateurs et collaboratrices aient le même niveau de connaissances.
- Introduisez des règles de communication (également pour éviter le chaos), p. ex. des signaux de la main lorsqu'on veut dire quelque chose. Parce qu'une seule personne doit parler à la fois.

⁹ Pour plus d'informations, consulter « Communiquer avec des personnes sourdes » [brochure de la [SGB-FSS](#)].

¹⁰ Brochure sur le monde du travail du [BFSUG](#) (en allemand).

2.2. Interprètes en langue des signes

La langue des signes est la langue maternelle / la langue naturelle de nombreuses personnes sourdes ou malentendantes. Afin que les personnes sourdes ou malentendantes puissent s'exprimer dans leur langue maternelle/ leur langue naturelle et donc sans obstacles, vous avez la possibilité, en tant qu'employeur entendant, de recourir à des interprètes en langue des signes.

a. Droit légal

Les personnes sourdes ou malentendantes ont le droit d'accéder à l'information et de participer à la vie en société sans être discriminées. L'assurance invalidité (AI) contribue à faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap et accorde des mesures telles que la prise en charge des coûts d'interprétation pour le travail dans le cadre dudit *octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail*.

b. Financement

Les interprètes en langue des signes sont considérés comme des auxiliaires au sens de la loi sur l'assurance invalidité (LAI). Toute personne sourde ou malentendante qui travaille peut solliciter auprès de l'AI un « octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail » conformément à l'art. 21ter, al. 2 LAI en lien avec l'art. 9 OMAI. Grâce à cet octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail, les interprètes en langue des signes et les interprètes écrits¹¹ sont financés pour des réunions et séances sur le lieu de travail. Le montant maximum par mois est de CHF 1778.-, ce qui correspond à environ 10 heures/mois (état au 01.01.2020).

c. Demande d'octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail

La personne sourde ou malentendante soumet une demande d'octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail auprès de l'assurance-invalidité compétente.

En plus de la demande, une attestation de l'employeur est jointe (voir [annexe I](#)).

Remarque

- un octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail est généralement valable pour une période maximale de cinq ans et doit ensuite être renouvelé.
- Si plusieurs personnes sourdes ou malentendantes partagent un(e) interprète lors d'un événement, les coûts sont répartis entre les octrois de prestations de tiers sur le lieu de travail existantes.

2.3. Commande d'interprètes en langue des signes

La commande d'un(e) interprète est du ressort de l'organisateur/de l'organisatrice d'une séance.

Les interprètes sont généralement mis à disposition par la [fondation Procom](#) à Olten (pour l'allemand) et à Lausanne (pour le français/l'italien) et peuvent être [commandés en ligne](#). Plus d'infos [ici](#).

Il existe également un réseau d'interprètes freelance en Suisse romande (en règle générale, les personnes sourdes ou malentendantes connaissent leur adresse). Pour plus d'informations, voir [ici](#).

Pour les séances, manifestations d'information ou autres qui durent plus de deux heures, ou même pour des séances très complexes de plus courte durée, deux interprètes doivent être commandés.

a. Pour les réunions d'équipe (en ligne et hors ligne)

Les interprètes sont mis à disposition par la fondation Procom à Olten/Lausanne, et les frais sont couverts par l'AI si la collaboratrice/le collaborateur sourd(e) ou malentendant(e) dispose d'un octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail (voir chapitre 2.2.).

Étape 1

Au moins deux semaines avant la séance, l'interprète est commandé(e) auprès de la fondation à Lausanne.

[Cliquez ici](#) pour commander l'interprète.

Étape 2

Avec la confirmation de la mission d'interprétation, vous recevez les coordonnées de l'interprète. Si possible, envoyez-lui le sujet et les documents de la séance à l'avance afin qu'il/elle puisse se préparer au mieux.

Étape 3

Si la séance a lieu en ligne, envoyez à l'avance à l'interprète le lien vers la réunion en ligne.

Remarques

- Les interprètes doivent être commandés en temps utile (au moins deux semaines à l'avance).
- Aucun interprète n'est disponible à l'heure demandée ? Demandez si cela serait possible à un autre moment et reportez la séance.

¹¹Plus d'informations dans la brochure sur l'interprétation en langue des signes et écrite du [BFSUG](#) (en allemand).

Citation tirée
de l'étude sur
le marché du
travail, p. 3.

« La majorité des employés sourds et malentendants n'a jamais obtenu une promotion. Dans le même temps, la grande majorité des entreprises déclare que les possibilités de formation et de développement devraient être les mêmes pour tous les collaborateurs. »

b. Pour les formations professionnelles

Comme sur le lieu de travail, une personne sourde ou malentendante a également besoin d'un(e) interprète en langue des signes pour sa formation professionnelle. Ces coûts sont également couverts par l'assurance-invalidité (AI). La condition préalable est une disposition sur le lieu de travail (plus d'informations [ici](#)).

Étape 1

Dès que la formation continue est décidée (et que l'heure et la durée sont fixées), la personne sourde ou malentendante demande un devis pour un(e) interprète.

Étape 2

La personne sourde ou malentendante s'adresse à l'office AI cantonal pour faire une demande de prise en charge des coûts d'interprétation. En outre, cette demande est accompagnée d'une attestation de l'employeur portant sur la nécessité de la formation continue (voir [annexe II](#)).

Remarque

L'AI met jusqu'à deux mois pour traiter ces demandes. Il est donc important d'annoncer/ d'organiser la formation continue bien à l'avance.

Étape 3

Dès que l'AI a garanti la prise en charge des coûts, la personne sourde ou malentendante peut commander l'interprète.

Remarques

- Procom n'accepte la commande qu'une fois qu'une garantie de prise en charge des coûts a été accordée. Il peut donc être judicieux que l'employeur fournisse à Procom une garantie de prise en charge des coûts pour les cours de formation convenus à court terme (voir [annexe III](#)).
- L'organisateur ou l'organisatrice de la formation continue doit être informé(e) à l'avance de la présence des interprètes.

3. Sur le lieu de travail

3.1. Conception/adaptation du poste de travail et outils utiles

Les individus ont des besoins différents en termes de conception du poste de travail. Il est préférable de demander directement à vos collaboratrices et collaborateurs sourds ou malentendants.

Agencements possibles du poste de travail

- Positionnez le poste de travail de telle sorte que la personne sourde ou malentendante ait une vue sur l'entrée et puisse voir ce qu'il se passe.
 - Le poste de travail doit être bien éclairé afin que les personnes sourdes ou malentendantes puissent facilement reconnaître les visages ainsi que les mimiques et les gestes.
 - Durant des séances et des événements, veillez également à ce que la salle soit suffisamment éclairée et que les distances entre les orateurs et le public ne soient pas trop importantes.
- > Appareils à flash ou à vibrations (au lieu de bips sonores, alarmes ou appels)
 - > Vidéophones, téléphones spéciaux ou cloisons contre le bruit parasite.
 - > Veiller à l'installation préalable de logiciels pour une communication réussie (p. ex. **Skype, Zoom, Microsoft Teams, deepl.com**).



Conseils pour les présentations

Dans **PowerPoint** pour Windows, vous pouvez ajouter des sous-titres aux vidéos et aux fichiers audio de vos présentations. L'ajout de sous-titres rend votre présentation accessible à un public plus large, y compris aux personnes sourdes et malentendantes. Plus d'infos [ici](#).

3.2. Sécurité au travail et financement

La sécurité au travail doit être assurée pour les personnes sourdes et malentendantes, comme pour tout autre collaborateur ou collaboratrice (p. ex. alarme incendie avec signal lumineux ou vibrations, chariot élévateur à fourche avec feu clignotant, etc.) L'AI offre un soutien financier pour les coûts supplémentaires « liés au handicap » portant sur l'acquisition et/ou la modernisation.¹²

Condition préalable à la prise en charge des coûts des moyens auxiliaires sur le lieu de travail¹³

- La personne « handicapée » exerce une activité rémunérée et gagne un salaire annuel minimum de 4 702 francs suisses ; ou
- La personne « handicapée » est responsable d'activités régulières dans son domaine de compétences.



¹²Brochure sur le monde du travail du [BFSUG](#) (en allemand).

¹³pro infirmis. Moyens auxiliaires et assistance au poste de travail. www.proinfirmis.ch

3.3. Outils pour une meilleure communication

Outre les interprètes en langue des signes, il existe de nombreuses aides techniques qui facilitent la communication sur le lieu de travail.



a. Relais téléphonique

Relais vidéo de Procom

La personne sourde ou malentendante appelle le relais vidéo. Un interprète en langue des signes établit la connexion souhaitée avec une personne entendante. Si les deux interlocuteurs sont en ligne, l'interprète traduit simultanément des deux côtés. Plus d'infos [ici](#).



b. Apps

Lexique des signes en ligne de la SGB-FSS

<https://signsuisse.sgb-fss.ch/fr/lexikon/g/lexikon/>

Live Transcribe

Convertit la langue orale en direct en texte, qui est ensuite affiché sur le téléphone mobile.

Disponible dans la [boutique Google Play](#)

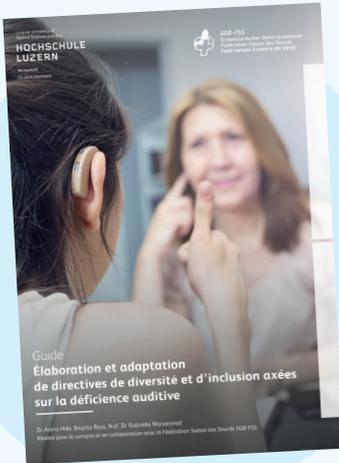
Spread the Sign

Le plus grand dictionnaire international de langue des signes du monde avec plus de 200 000 signes.

Disponible dans la [boutique Google Play](#)



4. Publications récentes

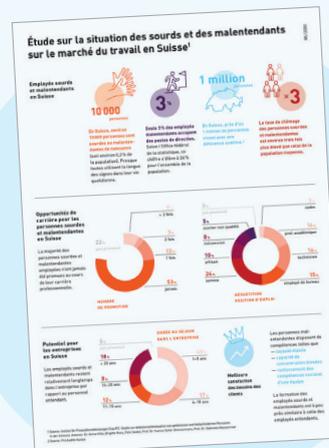


4.1. Guide de la diversité

En collaboration avec la Haute École Spécialisée de Lucerne, la SGB-FSS a conçu un guide destiné aux organisations et entreprises. Le guide sert de support aux entreprises pour créer des directives de diversité et d'inclusion et/ou pour élargir les directives existantes. En effet, toute organisation profite de la diversité du personnel, qui lui apporte des opportunités et des avantages.

Le guide montre où se trouvent les chances et les défis de l'inclusion des personnes sourdes et malentendantes et quelles mesures de soutien peuvent être prises en conséquence. Divers exemples d'inclusion réussie sont également présentés.

Le guide peut être téléchargé [ici](#).



4.2. Enquête sur le marché du travail

En collaboration avec la Fédération Suisse des Sourds, la Haute École Spécialisée de Lucerne a pour la première fois mené une étude sur la situation des sourds et des malentendants sur le marché du travail en Suisse. Les résultats montrent un grand potentiel pour les entreprises.

« L'étude montre pour la première fois la situation actuelle des sourds et des malentendants sur le marché du travail en Suisse. L'objectif de cette étude est de faire des déclarations qualifiées sur la situation des personnes sourdes et malentendantes sur le marché du travail suisse sur la base d'une enquête quantitative effectuée auprès d'entreprises : Quelles opportunités et quels obstacles voient-elles dans l'emploi de personnes sourdes et malentendantes ? À quoi ressemble la situation des personnes sourdes ou malentendantes sur le marché du travail ? Dans quelle mesure ces personnes sont-elles intégrées dans les entreprises et quelles sont les mesures utilisées pour les soutenir ? L'échantillon utilisé pour l'enquête quantitative comprend 120 entreprises et 49 personnes évoluant dans l'environnement de travail d'employés sourds et malentendants.

La fiche d'information sur l'étude peut être téléchargée [ici](#).

5. Corporate Edition de signwise.ch

Les Corporate Editions sont des éditions spéciales du programme d'apprentissage signwise.ch à destination des entreprises.

signwise.ch souhaiterait que le plus grand nombre possible de **magasins**, de **supermarchés**, de **boutiques**, de **sociétés de transport public**, mais aussi d'**autorités publiques** et d'**écoles** offrent à leurs collaborateurs et collaboratrices la possibilité d'apprendre la langue des signes afin que les prestations de conseil, de vente et de services – mais aussi les simples renseignements de base – puissent être fournies sur un pied d'égalité avec les personnes sourdes ou souffrant d'une perte auditive sévère.

C'est pourquoi signwise.ch propose aux entreprises de toutes les branches des **éditions spéciales** adaptées à leurs besoins et dans lesquelles elles trouveront les principaux mots et phrases spécifiques à la branche, présentés en langue des signes dans le cadre d'un programme d'apprentissage spécial.

Avons-nous éveillé votre intérêt ?
Pour plus d'informations,
contactez :



Amrei Gerdes
Responsable Emploi

E-mail: a.gerdes@sgeb-fss.ch
Téléphone: +41 44 315 50 46

Listes de contrôle pour la gestion

Recrutement

- Adapter le profil de l'emploi (interpeller résolument les personnes sourdes et malentendantes, vérifier la formulation)
- Permettre le contact écrit, mention d'un relais téléphonique
- Concevoir un site Internet d'entreprise sans obstacles (informations en langue des signes, sous-titres, langue facile à lire)

Entretien d'embauche

- Envoyer l'invitation par écrit ou par relais téléphonique
- Prendre rendez-vous à l'avance (en ligne ou hors ligne possible)
- Commander un(e) interprète en langue des signes (au moins deux semaines à l'avance)

Avant la prise de fonctions

- Clarifier les besoins du nouveau collaborateur/de la collaboratrice
- Demander un « octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail »

Réunion d'équipe (en ligne ou hors ligne)

- Fixer la date à l'avance
- Commander un(e) interprète
- Confirmation de l'interprète reçue ?
- Envoyer les documents à l'interprète pour la préparation (et le lieu/liens)
- Envoyer les documents à l'interprète pour la préparation (et le lieu/liens)
- Envoyer le lien Teams/Zoom (également à l'interprète)

Annexe I

Attestation de l'employeur (à l'attention de l'office AI)

Nous certifions par la présente que _____ ,
numéro AVS 756 _____ né(e) le _____ , résidant à _____ ,
depuis le _____ , en tant que _____ , est employé(e)
chez _____ .

En raison de sa déficience auditive, il/elle est dépendant(e) du soutien
d'interprètes en langue des signes pour les séances, les représentations
et les contacts avec des organismes internes et externes.

Le contrat de travail est à durée indéterminée, et la charge de travail est
de _____ %.

Nous vous prions donc de bien vouloir examiner et approuver la demande
de prise en charge des coûts d'interprétation _____
de _____ .

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à nous contacter.
Nous vous remercions par avance pour votre précieux soutien.



Annexe II

Confirmation formation continue

Notre collaborateur/collaboratrice, _____ ,
n° d'assuré(e) 756 _____ , né(e) le _____ , est
employé(e) _____ , comme _____ chez _____ .

Pour cette activité, _____ a besoin d'une formation continue.
L'offre " _____ " est exactement la bonne
formation qui permettra à _____ d'effectuer son travail
efficacement.

La formation continue dure ____ jours. L'employeur prend en charge
les frais de la formation.

Pour cette formation, _____ a besoin du soutien
d'interprètes en langue des signes.

Nous vous prions donc de bien vouloir examiner et approuver la demande
de prise en charge des coûts d'interprétation.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à nous contacter.
Nous vous remercions par avance pour votre précieux soutien.



Annexe III

Garantie de prise en charge des coûts (à l'attention de Procom)

L'entreprise _____ en tant qu'employeur souhaiterait envoyer son collaborateur/sa collaboratrice _____ à la formation continue _____.

À ce jour, l'AI n'a pas encore garanti la prise en charge _____ des coûts des interprètes en langue des signes.

L'employeur _____ est disposé à accorder à Procom service d'interprètes, Rue Caroline 7bis, 1003 Lausanne, une garantie de prise en charge des coûts à hauteur de l'offre du.

La garantie de prise en charge des coûts est délivrée dans le cadre de la formation continue de _____ en vue de la prise en charge ultérieure des coûts par l'assurance-invalidité (AI).

Elle concerne exclusivement les coûts des services d'interprétation en langue des signes dans le cadre de cette formation continue. La garantie de prise en charge des coûts est délivrée sous la forme d'une garantie écrite. Elle comprend l'assurance de _____ à prendre en charge l'intégralité des coûts des heures d'interprétation effectivement fournies par la fondation Procom lors de la formation continue susmentionnée, conformément aux conditions du devis du si aucune prise en charge ultérieure des coûts par l'AI n'a lieu et si aucune décision de justice n'établit une obligation pour l'AI de verser des prestations et de prendre en charge des frais dans le cas de _____.

Un écart par rapport au devis de Procom pour _____ doit être communiqué et justifié à _____ en temps utile. Sans le consentement exprès de _____, ces coûts supplémentaires ne sont pas pris en charge par _____.

La garantie de prise en charge des coûts devient invalide au moment où l'AI décide de prendre en charge les coûts ou quand son obligation de verser des prestations et de prendre en charge des coûts est constatée par un acte judiciaire.

Annexe IV

Adresses importantes

Association S5

Centre de formation dispensant des actions de formation dédiées aux jeunes Sourds en recherche d'un emploi (en cours de projet)

① www.s-5.ch

✉ infos@s-5.ch

Centre les chemain'S

Qui propose aux personnes sourdes et malentendantes un Lieu d'accueil et d'occupation (LAOS) ainsi qu'un Service romand itinérant en surdité (SIS)

① www.sgb-fss.ch

✉ centreschemains@sgb-fss.ch

Fédération Suisse des Sourds SGB-FSS

Organisation fa ti re des organisations de sourds. Propose des cours de sensibilisation, un lexique de la langue des signes, signwise.ch, entre autres.

① www.sgb-fss.ch

✉ info-f@sgb-fss.ch

Forum  coute

Sa mission est de favoriser, par tous les moyens possibles, l'insertion sociale et professionnelle des personnes malentendantes et devenues sourdes

① www.ecoute.ch

✉ info@ecoute.ch

Interprètes indépendants en Suisse romande

Regroupe les Interprètes indépendantes de Suisse romande.

① www.interpretes-lsf.ch

Langue -  ducation - Communication - Intégration (LECI)

Sa mission est de mettre en place des actions de formation destin es au public sourd dans le cadre de l'apprentissage du français écrit

① www.langueci.ch

✉ info@langueci.ch

Procom service d'interprètes

Médiation des interprètes en langue des signes. Possibilité de téléphoner avec des personnes sourdes via Videocom (central téléphonique).

① www.procom-deaf.ch

✉ interprete@procom-deaf.ch

UCBAVeugles

Union centrale suisse pour le bien de aveugles.

① www.ucba.ch

Informations sur les aides

ghe-ces électronique sa

Développe, produit et distribue des aides techniques pour les personnes sourdes et malentendantes. Il s'agit notamment des vid ophones, des réveils, des montres, des systèmes de signalisation lumineuse AVISO, etc.

① www.ghe.ch

✉ info@ghe.ch

Offices AI des cantons

Vous pouvez trouver l'emplacement AI de votre canton ici www.ahv-iv.ch/fr/Contacts/Offices-AI

ou ici www.ausgleichskasse.ch

Un guide pour les gestionnaires,
les recruteurs et les responsables des
ressources humaines afin de les aider
à recruter des personnes sourdes.



Fédération Suisse des Sourds

Passage St-François 12
1003 Lausanne

—

Téléphone +41 21 625 65 55

E-mail info-f@sgb-fss.ch

—

sgb-fss.ch