

Boîte à outils pour les responsables RH et les cadres

«Vivre et
promouvoir
la diversité.»



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

Introduction

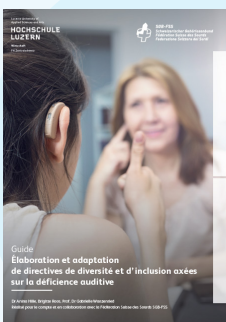
Environ 10 000 personnes en Suisse sont sourdes ou très malentendantes de naissance (soit env. 0,2 % de la population). La communauté de la langue des signes en Suisse compte environ 20 000 personnes. Presque toutes utilisent la langue des signes dans leur vie quotidienne.

Non seulement la Fédération Suisse des Sourds est l'organisation faîtière des associations de sourds et de malentendants en Suisse, mais elle est aussi elle-même l'employeur de personnes sourdes et malentendantes, qui sont représentées au sein de la direction et du comité directeur.

Les entreprises qui ont déjà acquis de l'expérience avec des collaboratrices et collaborateurs sourds et malentendants mettent en avant leur potentiel et désamorcent les préjugés. Les personnes présentant un handicap auditif ont une éthique de travail élevée, sont motivées et loyales. Elles sont fiables, conscientes de leurs obligations et flexibles. Par ailleurs, elles restent relativement longtemps dans l'entreprise par rapport aux employées et employés entendants.

Trois langues des signes sont utilisées en Suisse: **Deutschschweizer Gebärdensprache (DSGS), Langue des Signes Française (LSF) et Lingua dei Segni Italiana (LIS)**. La langue des signes n'est pas internationale. Tout comme la langue parlée, la langue des signes s'est développée naturellement à travers la culture et les traditions dans les différentes régions du monde.

Diverses études ont pu démontrer avec succès que les équipes mixtes contribuent largement au succès d'une entreprise en raison de leurs origines et compétences différentes. Un personnel diversifié rassemble un large éventail de connaissances et d'expériences. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent apprendre les uns des autres, se compléter mutuellement et donner de l'espace à de nouvelles idées.



En collaboration avec la Haute école de Lucerne, nous avons élaboré un **«Guide pour l'adaptation des directives de diversité et d'inclusion avec un accent sur le handicap auditif»**.



En outre, la Haute école de Lucerne a réalisé pour nous l'étude **«Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz im Jahr 2020»** [«étude sur la situation du marché du travail des personnes sourdes et malentendantes en Suisse en 2020»]. L'étude présente pour la première fois la situation actuelle et met en lumière la valeur ajoutée ainsi que le potentiel des employées et employés sourds et malentendants.

Recrutement réussi

La surdité n'est pas un motif de rente AI. Les personnes présentant un handicap auditif veulent et peuvent travailler. Par ailleurs, elles peuvent faire valoir le même niveau de formation que les entendants. Pourtant, la majorité des personnes sourdes qui travaillent n'ont jamais été promues. Nous souhaitons changer cela.

Offre d'emploi

Vérifiez tout d'abord 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. Regardez la valeur ajoutée et le potentiel que la personne apporte en tant que collaboratrice ou collaborateur:

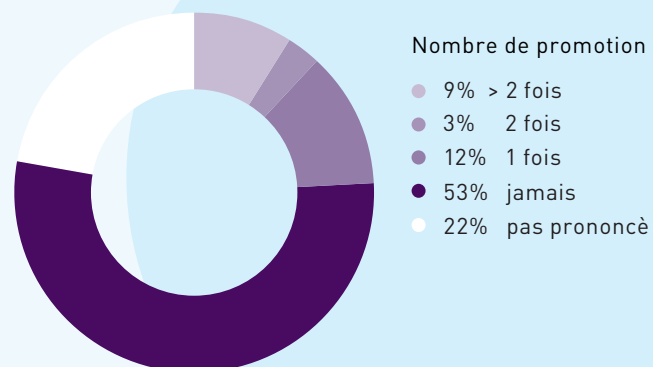
1. Adressez-vous délibérément aux sourds et aux personnes présentant un handicap auditif dans les offres d'emploi
2. Mettez l'accent sur les compétences et l'égalité des chances
3. Envoyez également l'annonce aux BFSUG – services de conseil pour malentendants et sourds
4. Proposez de prendre contact par e-mail ou par message texte, ou indiquez le relais téléphonique Procom.
5. Ajoutez des sous-titres à votre présentation d'entreprise dans les vidéos et montrez ainsi que la diversité et l'égalité des chances sont très importantes pour vous.

Entretien d'embauche

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

1. Prenez contact par écrit, par e-mail ou par message texte, ou via le relais téléphonique de Procom.
2. Vérifiez avec le/la candidat(e) si un(e) interprète est nécessaire pour le processus de candidature et commandez-le(la) suffisamment tôt (au moins deux semaines à l'avance) auprès de Procom.
3. En ligne ou hors ligne: bien entendu, des sourds ou des personnes présentant un handicap auditif sont disponibles pour des entretiens en ligne. Les interprètes ont également l'habitude de traduire en ligne.

Opportunités de carrière pour les personnes sourdes et malentendantes en Suisse



Entretien d'embauche au niveau de la Confédération

Selon l'art. 13 LHand, la Confédération est tenue, en tant qu'employeur, d'offrir aux personnes «handicapées» les mêmes chances qu'aux personnes «non handicapées» et de prendre les mesures nécessaires à cet effet. 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 et la commune, la réglementation qui s'applique à la Confédération (art. 13 LHand) n'est pas applicable. L'art. 13 LHand doit toutefois servir d'exemple pour les cantons et les communes. Les lois cantonales sur le personnel peuvent contenir des dispositions différentes à ce sujet. Il convient donc de déterminer dans chaque canton quelles sont les dispositions et les mesures applicables concernant l'embauche de personnes «handicapées». Globalement, la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées stipule que les services de la collectivité doivent être accessibles aux personnes «handicapées».

Entretien d'embauche chez les prestataires privés

Ici, il n'existe aucun droit à une prise en charge des frais dans le cadre d'un entretien d'embauche. 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 et répartir cet argent afin qu'il soit suffisant pour toute l'année. C'est donc Procom qui décide des  v nements qui seront financés et de ceux qui ne le seront pas. Toutefois, seules les personnes ayant droit à l'AI peuvent bénéficier de ces services d'interprétation.

Interprètes en langue des signes

Pour de nombreuses personnes sourdes et malentendantes, la langue des signes est leur langue maternelle ou naturelle. Pour que les personnes sourdes et malentendantes puissent s'exprimer dans leur langue maternelle/naturelle et donc sans obstacles, vous avez la possibilité, en tant qu'employeur entendant, de faire appel à des interprètes en langue des signes. Les frais sont pris en charge par l'AI. La condition préalable est l'octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail.

Commande d'interprètes en langue des signes sur le lieu de travail

La commande d'un(e) interprète incombe à l'employeur ou à l'organisateur de la séance prévue. La séance peut se dérouler en ligne ou hors ligne.

Étape 1

La commande auprès de Procom doit être passée au moins 2 semaines à l'avance.

Étape 2

Vous recevez la confirmation de l'intervention ainsi que les coordonnées de l'interprète. Dans la mesure du possible, envoyez à l'avance à l'interprète le sujet et, si nécessaire, le lien en ligne ainsi que les documents de la séance. Cela garantit la meilleure préparation possible de l'interprète. Les interprètes sont soumis au secret professionnel.

Étape 3

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

Commande d'interprètes en langue des signes pour les formations continues

La commande d'un interprète pour les formations continues incombe à l'employée ou à l'employé. Cependant, il/elle a besoin d'une confirmation écrite de l'employeur.

Étape 1

Dès que la formation continue est décidée (et que la date et la durée sont fixées), il faut demander un devis pour l'intervention de l'interprète.

Étape 2

Votre collaboratrice ou collaborateur sourd ou malentendant dépose une demande de prise en charge des frais d'interprétation auprès de l'office cantonal de l'AI. En outre, cette demande est accompagnée d'une confirmation de l'employeur sur la nécessité de la formation continue.

Étape 3

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

Remarque

L'AI a besoin de jusqu'à deux mois pour traiter les demandes de formation continue. Il est donc important d'annoncer/de convenir de la formation continue suffisamment tôt.



Informations importantes

Comment

Assurez-vous que vous avez rempli et envoyé à l'AI, dans la mesure du possible, l'octroi de prestations de tiers sur le lieu de travail pour la collaboratrice et le collaborateur sourd ou malentendant afin de garantir la possibilité de recourir à des interprètes pendant le travail quotidien et en particulier lors des séances.

Quand

Lors de toutes les séances et de tous les entretiens importants. Les interprètes font le lien entre le monde des sourds et celui des entendants. Le recours à des interprètes en langue des signes permet aux personnes sourdes de communiquer sans obstacles et de ne pas avoir de lacunes au niveau du contenu.

Où

Les interprètes sont en général mis à disposition par Procom dans les trois langues nationales et peuvent être commandés en ligne. Il existe également un réseau d'interprètes indépendants en Suisse alémanique (en général, les personnes sourdes/malentendantes connaissent leurs adresses). Pour les séances, les manifestations d'information ou autres qui durent plus de deux heures, il faut faire appel à deux interprètes.



Une communication réussie dans le travail quotidien

Les personnes sourdes et malentendantes communiquent entièrement par des moyens visuels. Elles peuvent lire la langue parlée au moyen de visèmes, de mimiques et de gestes, et communiquer ainsi avec les personnes entendant. De nombreuses personnes présentant un handicap auditif utilisent également le langage parlé ; celui-ci peut sembler un peu inhabituel au début pour les entendants. Les personnes entendant ne doivent pas avoir peur d'utiliser leurs mimiques naturelles et leur langage corporel lorsqu'elles communiquent avec des personnes sourdes et malentendantes.

Communication hors ligne

La communication entre personnes sourdes et entendant 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 en haut allemand/écrit** avec un volume et une voix normaux. Utilisez pour cela des mimiques et des gestes naturels.
3. **Nommez le sujet.**
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. Parfois, il peut être utile de noter brièvement les choses.
5. **Facilitez la communication** en utilisant des moyens techniques comme la visiophonie, le relais téléphonique, le courrier électronique, les applications Messenger.
6. **Organisez des interprètes en langue des signes pour les séances importantes.** Lors de l'entretien, gardez à l'esprit que la personne sourde/malentendante est toujours votre interlocutrice ou interlocuteur et non l'interprète.



Communication en ligne

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

1. **Toutes les participantes et tous les participants à la séance allument leur caméra.**
2. **Parlez dans l'ordre.**
3. **Attendez que l'interprète ait tout traduit**, afin que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs soient au même niveau de connaissances.
4. **Lever la main en cas de question** permet à l'interprète et à la personne sourde de voir que l'on souhaite poser une question.



Aménagement du poste de travail

Les individus ont des besoins différents en termes de conception du poste de travail. Le mieux est de discuter des adaptations possibles directement avec les collaboratrices et collaborateurs sourds ou malentendants. Quelques petites adaptations aident déjà beaucoup. La sécurité au travail doit être assurée pour les personnes sourdes et malentendantes comme pour tout autre collaboratrice ou collaborateur.

Adaptations sur le lieu de travail

1. Un **poste de travail avec vue sur l'entrée** et sur ce qu'il se passe
2. Un **bon éclairage** est important pour bien distinguer les visages ainsi que les mimiques et les gestes.
3. Un espace bien éclairé est également important lors des séances et des événements. Et une place dans les premiers rangs permet de mieux lire sur les lèvres.

Sécurité au travail et financement

1. L'AI fournit un **soutien financier pour les coûts supplémentaires** «liés au handicap» portant sur l'acquisition et/ou la modernisation.
2. La personne «handicapée» exerce une activité rémunérée et gagne un salaire annuel minimum de 4 702 francs suisses.
3. La personne «handicapée» est responsable d'activités régulières dans son domaine de compétences.



Apps

Notre lexique en ligne

Dans le lexique, vous trouverez une multitude de signes pour les mots de tous les jours: signsuisse.sgb-fss.ch

Live Transcribe

Transforme en direct le langage parlé en texte qui s'affiche ensuite sur le téléphone portable.

Spread the Sign

Le plus grand lexique mondial de la langue des signes avec plus de 200 000 signes.



Moyens techniques

- Appareils à flash ou à vibration
- Vidéophones, téléphones spéciaux
- Outils de communication tels que **Skype, Zoom, Microsoft Teams, etc.**



Conseils pour les présentations

Les présentations **PowerPoint** peuvent être complétées par des sous-titres.

«Connaître le potentiel et les ressources des personnes présentant un handicap auditif contribue à la réussite de l'inclusion sur le lieu de travail».

Kim Danaci
Responsable Emploi

N'hésitez pas à me contacter pour toute **question ou demande d'information** complémentaire.



Kim Danaci
Responsable Emploi

E-mail k.danaci@sgb-fss.ch
Téléphone +41 44 315 50 46

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