

Cette fiche aborde trois aspects clés dans l'intégration d'une personne sourde ou malentendante au travail, soit la communication, l'inclusion dans l'équipe, et la sécurité et l'environnement. Vous y trouverez aussi des renseignements sur le contrat d'intégration au travail (CIT). Vous pouvez vous inspirer des conseils présentés pour remplir le plan de communication personnalisé proposé à la fiche 4.

## 3.1 FACILITER LA COMMUNICATION

### 3.1.1 Services d'interprétation, de relais vidéo et de téléphonie

#### Services d'interprétation

En présence / par vidéo à distance (IVD)

Voyez comment ça fonctionne :

[Exemple d'utilisation de l'IVD](#) (3'05)

#### Le saviez-vous?

Les frais d'interprétation pour une entrevue peuvent être couverts par certains organismes en employabilité si la personne a un dossier, ou par l'intermédiaire d'Accès-Travail Sourds.

- Conseillés pour les entrevues, les tests de sélection, les réunions d'équipe, ainsi que pour les formations, conférences, webinaires, etc. Il est préférable de réserver deux semaines à l'avance (mais un délai plus court est possible).

- Services régionaux d'interprétation : [SIVET](#) : fran-LSQ , fran-LSQT (tactile), mode oral [ASLIS](#) : ang-ASL, ang-ASLT (tactile)

(Consultez la fiche 5 pour voir d'autres ressources et accéder à la boîte à outils du SIVET)

#### Service de relais vidéo (SRV)

Gratuit

Voyez comment ça fonctionne :

[Ne raccrochez pas!](#) (1 min)

- Vous pouvez joindre une personne sourde en composant son numéro SRV. Vous êtes alors mis en contact avec un ou une interprète qui facilitera vos échanges. Il est aussi possible de recevoir des appels par SRV, et de laisser un message sur un répondeur.

- Utilisé pour les appels de 90 minutes ou moins et n'est pas recommandé pour les entrevues ou les réunions de travail, car il peut y avoir des délais d'attente.

#### Service de relais IP

Gratuit

- Certaines personnes sourdes utilisent un numéro du [service IP](#), qui est offert par Vidéotron, Telus et Bell. Vous êtes alors mis en contact avec un ou une téléphoniste qui facilitera la communication, verbalement pour vous au téléphone, et par écrit pour la personne sourde sur le portail Web du fournisseur.

## 3.1.2 Stratégies de communication

### Personne (comportements / attitudes)

- Prendre son temps et afficher une attitude ouverte et chaleureuse
- S'assurer d'avoir l'attention visuelle de la personne avant de parler
- Garder la bouche et le visage dégagés
- Utiliser des gestes naturels, pointer et mimer
- Être expressif

### Savoir-faire (compétences)

- Apprendre et montrer à l'équipe quelques signes simples en LSQ liés aux tâches de l'emploi (voir la fiche 5.3 - Autres ressources utiles)
- Faire des phrases courtes et simples
- Prononcer normalement et ne pas parler plus fort
- Faire des pauses et préciser le contexte et les changements de sujet

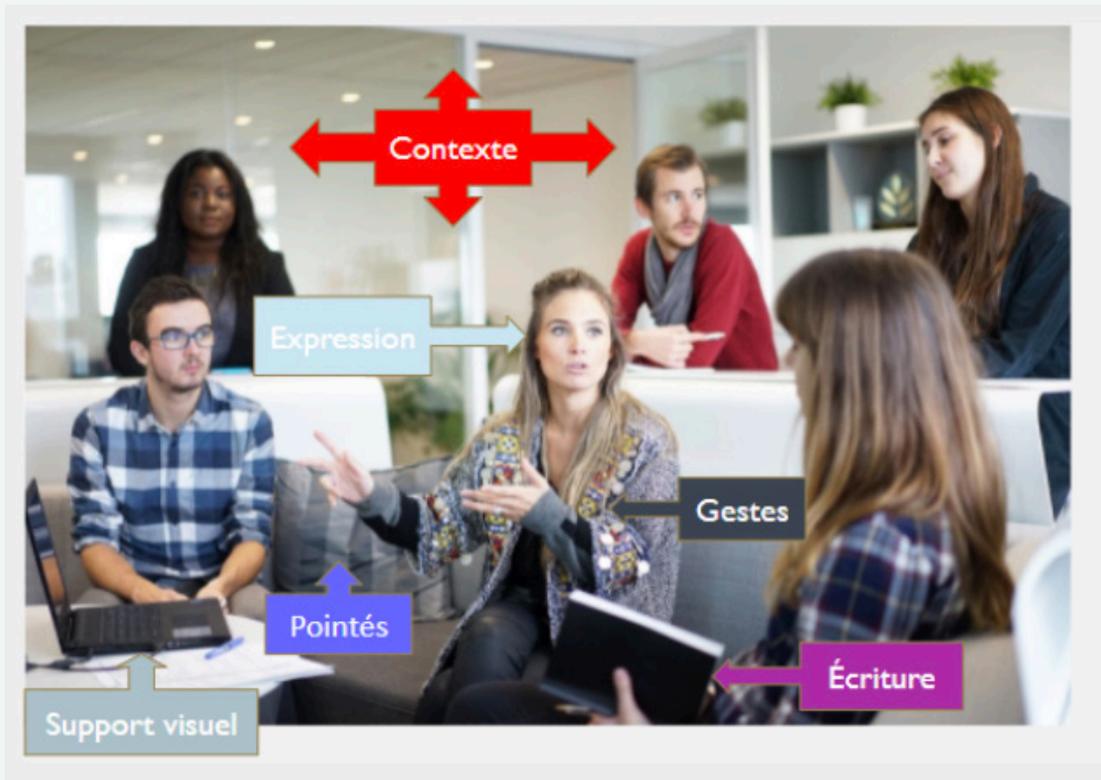
### Environnement physique

- Utiliser des supports visuels (PPT / schémas / dessins / pictogrammes, etc.)
- S'assurer d'avoir un bon éclairage et éviter le contre-jour
- Utiliser l'écrit (bloc-notes ou tableau effaçable / texto / courriel)



### 3.1.2 Stratégies de communication (suite)

- **Combiner différents moyens** : préciser le **contexte** et utiliser des **expressions faciales**, des **gestes**, **l'écriture**, les **pointés** et les **supports visuels**



- **S'assurer que les vidéos diffusées sont traduites en langue des signes et qu'elles comportent des sous-titres**
- **Mettre à profit la technologie et explorer avec la personne les solutions suivantes au besoin** :
  - **Applications de transcription instantanée** de la voix en texte, par exemple, Google transcription (Android), dictaphone de Notes (iPhone), Ava
  - **Fonctions d'accessibilité et fonction Bluetooth** sur le cellulaire ou la tablette (si la personne porte des appareils auditifs, il est possible pour elle de les connecter au téléphone ou à une application)
  - **Microphones, écouteurs et amplificateurs personnels**, etc.

Pour en savoir plus sur les exemples ci-dessus et voir d'autres conseils, visionnez les courtes [capsules Techno-Surdité](#) de l'Association des personnes avec une déficience de l'audition (APDA) et consultez le document sur les [aides de suppléance à l'audition en milieu de travail](#) d'Audition Québec.

### 3.1.3 Conseils pour l'entrevue et les tests de sélection

#### Adaptation des tests de sélection

Rappelons que le niveau de maîtrise du français n'est pas toujours directement lié au niveau de compétences pour le poste, car le français est une langue seconde pour plusieurs personnes sourdes.

- Offrir davantage de temps pour les tests écrits et les tests de compréhension
- Offrir des outils de correction linguistique comme Antidote
- Offrir l'interprétation en LSQ ou en ASL
- Prévoir le sous-titrage des vidéos, etc.

#### Conseils pour l'entrevue

##### Avant l'entrevue :

- Revoir les stratégies de communication
- Prendre le temps de se renseigner sur la façon dont le ou la candidate préfère communiquer
- Vérifier si un ou une interprète est nécessaire
- Éviter les endroits bruyants pour l'entrevue

##### Pendant l'entrevue :

- Demander si la personne désire obtenir de l'aide avant de présumer qu'elle en a besoin
- Privilégier les mots simples et les phrases courtes
- S'assurer que la personne est placée dos à la fenêtre ou à la lumière pour faciliter la concentration
- Si elle lit sur les lèvres, essayer de bien former vos mots et de dégager votre visage



## 3.2 FAVORISER L'INCLUSION DANS L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

- Accueillir une nouvelle personne sourde ou malentendante peut amener son lot de difficultés communicationnelles dans les premières semaines. C'est normal. Il faut prendre le temps de s'adapter mutuellement et développer une relation de confiance et d'ouverture entre tous les membres de l'équipe.
- Établir un plan de communication dès l'embauche (voir le gabarit proposé à la fiche 4) est un bon point de départ tout comme le fait de maintenir une attitude respectueuse et de s'assurer que la personne a accès en tout temps aux mêmes informations que ses collègues.
- **N'hésitez pas à faire appel à des ressources externes au besoin**, par exemple Accès-Travail Sourds, les agents à l'intégration des organismes en employabilité, etc.

### Pour favoriser l'inclusion et le sentiment de confiance

- Sensibiliser les membres de l'équipe à la culture sourde et aux stratégies de communication
- Déterminer les meilleures façons de communiquer au sein de l'équipe : par écrit, applications avec signes de base comme l'APP LSQ ou le DICO LSQ, code de communication visuel, gestes, liste de mots en LSQ, etc. (voir la fiche 5.3 - Autres ressources utiles)
- Offrir des cours de LSQ (et/ou ASL au besoin) de base en milieu de travail comme activité de consolidation d'équipe
- Prévoir des suivis périodiques sur la qualité de l'intégration et les ajustements en cours de route
- Si possible, permettre à la personne sourde de passer l'heure du midi avec d'autres collègues sourds ou malentendants afin de briser l'isolement
- En cas de roulement de personnel ou de réorganisation, vérifier s'il est pertinent de modifier le plan de communication

### 3.3 PENSER SÉCURITÉ ET ADAPTER L'ENVIRONNEMENT AU BESOIN

- Oui, les personnes sourdes peuvent manipuler un chariot élévateur, travailler sur un chantier de construction et conduire plusieurs types de véhicules, y compris des camions lourds et des engins de chantier. Il existe seulement des restrictions pour les classes de permis suivantes : 2-Autobus, 4A-Véhicules d'urgence et 4B-minibus, ainsi que pour la conduite de véhicules routiers qui transportent des matières dangereuses.
- Une de leurs forces est leur sens de l'observation très développé, qui s'ajoute à leur grande capacité de concentration. Différentes façons de communiquer peuvent aussi être utilisées pour compenser (par exemple des signaux visuels comme dans le modèle d'emploi [Grutier](#) présenté à la fiche 2).
- Les personnes sourdes et malentendantes sont donc tout aussi compétentes que les personnes entendantes, et il suffit souvent de mettre en place des solutions très simples pour assurer la sécurité.

#### Adapter l'environnement au besoin



- Communiquer avec la personne sourde par textos/ SMS ou une application de reconnaissance vocale en cas d'urgence
- Prévoir un moyen d'avertir la personne sourde si des messages d'urgence sont diffusés à l'interphone
- Installer le service d'urgence Texto-911 ou toute autre application spécialisée pour recevoir des messages et alertes
- Consulter les [capsules Techno-Surdité](#) de l'Association des personnes avec une déficience de l'audition (APDA)
- Consulter le document sur les [aides de suppléance à l'audition \(ASA\) en milieu de travail](#)
- Faire installer un système lumineux pour la sonnerie de porte/l'alarme de feu, si la personne travaille seule
- Fournir au besoin une veste de sécurité ou une carte affichant le pictogramme d'une oreille barrée
- Offrir une formation sur la santé et la sécurité au travail, avec interprète en LSQ

### Services Québec (Emploi-Québec)

Le **Contrat d'intégration au travail** (CIT) a pour objectif de faciliter l'embauche et le maintien d'une personne en situation de handicap dans un milieu de travail. Cette mesure permet de rembourser certains frais nécessaires pour l'intégration ou le maintien en emploi.

#### Principaux motifs d'aide pour les personnes sourdes

- Soutien au salaire
- Frais d'interprétation
- Adaptation du poste de travail

#### Comment procéder?

- La personne sourde ou l'employeur communique avec un organisme spécialisé en employabilité (selon l'adresse de résidence de la personne).
- Un conseiller en emploi fait l'évaluation du taux des capacités/incapacités de la personne, ce qui permet de déterminer le montant demandé. Le conseiller prépare également le plan d'intervention et aide l'employeur à mettre en place les mesures d'accommodement.
- Services Québec évalue l'admissibilité de la demande et rend sa décision. Une entente est rédigée par la suite, validant la demande de subvention. L'entente est renouvelable chaque année aussi longtemps que le besoin est démontré.

#### Rappel concernant les frais d'interprétation pour l'entrevue d'embauche

Certains organismes spécialisés en employabilité peuvent couvrir les coûts des services d'interprétation pour la première entrevue d'embauche si la personne sourde est inscrite auprès de l'organisme. Accès-Travail Sourds peut également assumer ces frais.

