

GUIDE PRATIQUE

RECRUTER ET INCLURE



UNE PERSONNE SOURDE OU MALENTENDANTE DANS L'ÉQUIPE





Le présent guide comporte cinq fiches pratiques qui visent à aider le personnel des Ressources humaines et les gestionnaires de la Ville de Montréal à mieux connaître la population sourde et malentendante, ainsi qu'à cibler des moyens concrets pour faciliter le processus d'embauche et l'inclusion dans l'équipe de travail.

Ces fiches se veulent un complément aux vidéos de sensibilisation suivantes, disponibles dans l'Espace d'apprentissage :

- 1) *Sensibilisation générale à la population sourde et malentendante (16'51)*
- 2) *Recruter une personne sourde (17'40)*
- 3) *Inclure une personne sourde dans l'équipe (15'34)*

Nous vous invitons à visionner ces vidéos et à consulter les fiches pratiques pour découvrir plusieurs conseils utiles et sensibiliser les membres de votre équipe. N'hésitez pas à imprimer certaines sections clés en guise d'aide-mémoire.

Ce matériel de formation a été élaboré dans le cadre d'un projet de partenariat entre le Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain (CCSMM), Accès-Travail Sourds (ATS) et le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal, en collaboration avec Services linguistiques CB (SLCB). Il a été rendu possible grâce à la participation financière du Service de la diversité et de l'inclusion sociale de la Ville de Montréal, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), ainsi que de la Fondation des Sourds du Québec.

Graphisme : [Kim Auclair](#)



FICHES PRATIQUES

1. Mieux connaître la population sourde et malentendante

1.1 Perspectives de la surdité	4
1.2 Identités, langues et modes de communication	4
1.3 Quelques différences culturelles	5

2. Coup d'œil sur les domaines d'emploi et d'études

2.1 Quelques modèles inspirants (capsules vidéos)	6
2.2 Diversité des domaines d'études	7

3. Recruter et inclure une personne sourde ou malentendante dans l'équipe

3.1 Faciliter la communication (services d'interprétation, stratégies de communication, entrevues et tests de sélection)	8
3.2 Favoriser l'inclusion dans l'équipe de travail	12
3.3 Penser sécurité et adapter l'environnement au besoin	13
3.4 Aide financière et contrat d'intégration au travail (CIT)	14

4. Un plan de communication dès l'embauche pour faciliter l'inclusion

4.1 Pourquoi un plan de communication personnalisé?	15
4.2 Modèle de plan de communication	16

5. Liste des organismes, services et autres ressources

5.1 Organismes spécialisés en emploi	18
5.2 Services d'interprétation, de relais et de traduction	19
5.3 Autres ressources utiles	20

1.1 PERSPECTIVES DE LA SURDITÉ

- Selon l'approche médicale, la surdité est vue comme une « déficience » alors que dans l'approche **socioculturelle**, être Sourd ou Sourde est une question d'identité et de culture. La **culture sourde** repose sur une langue des signes, des valeurs, des traditions et des comportements propres à la communauté sourde.
- La **langue des signes québécoise** (LSQ), ou toute autre langue des signes, fait partie intégrante de l'**identité sourde**. On utilise le « **S** » majuscule pour désigner les personnes sourdes qui s'identifient à cette culture.

MYTHES	DANS LES FAITS
⊘ La langue des signes est <i>universelle</i> .	★ Il existe une multitude de langues des signes . Ce sont des langues vivantes et naturelles qui varient selon l'emplacement géographique, le milieu social, l'âge, le genre, l'époque, etc.
⊘ On dit « <i>langage des signes</i> ».	★ Il vaut mieux dire « langue des signes ». Ce n'est pas un langage, mais bien une langue à part entière, comme le français ou l'anglais.
⊘ L'expression « <i>Sourd et muet</i> » est adéquate.	★ Les personnes sourdes ne sont PAS muettes. On peut dire simplement « Sourd » ou « Sourde ».
⊘ Il <i>n'est pas nécessaire</i> d'adapter la communication écrite.	★ Le français est une langue seconde pour les personnes dont la langue maternelle est la LSQ. L'écriture et la lecture sont donc parfois un défi.
⊘ <i>Toutes</i> les personnes sourdes peuvent lire sur les lèvres.	★ La lecture labiale peut être très épuisante . Il est difficile de différencier certains mots et de suivre des conversations à plusieurs; il y a aussi des facteurs limitants (ex. barbe, bouche non visible, etc.).

1.2 IDENTITÉS, LANGUES ET MODES DE COMMUNICATION

- Les personnes sourdes ou malentendantes ne s'identifient pas toutes de la même façon (Sourds/Sourdes, devenues sourdes, malentendantes, sourdes-aveugles, Usher, etc.), et il existe un éventail de langues et de modes de communication : langue des signes québécoise (LSQ), langue des signes américaine (ASL), LSQ et ASL en mode tactile (LSQT/ASLT) ou pro-tactile, mode oral avec soutien en signes, oral, etc.
- Il vaut donc toujours mieux **demander à la personne** quelle langue ou quel mode de communication elle préfère utiliser.

1.3 QUELQUES DIFFÉRENCES CULTURELLES

Voici quelques exemples de différences qui peuvent être observées au travail ou dans la vie de tous les jours entre les Sourds et Sourdes et les personnes « entendantes ».

SOURD·E·S	ENTENDANT·E·S
APPLAUDISSEMENTS Agitent les mains en l'air (visuel)	APPLAUDISSEMENTS Tapent des mains
DISTANCE / POSITIONNEMENT Important — doivent être à une certaine distance et face à face	DISTANCE / POSITIONNEMENT Moins important — se parlent de côté, ou le dos tourné
CONTACT VISUEL Très soutenu	CONTACT VISUEL Moins nécessaire et parfois malaisant
CONTACT AU TOUCHER Naturel	CONTACT AU TOUCHER Malaisant
EXPRESSION FACIALES Très présentes — cela fait partie de la grammaire des langues des signes	EXPRESSION FACIALES Moins — davantage dans la tonalité de la voix
CONSCIENCE DES BRUITS Faible — peuvent utiliser le son de leur voix pour appeler quelqu'un; peuvent ne pas être conscient des bruits qu'ils ou elles font.	CONSCIENCE DES BRUITS Grande

POUR EN SAVOIR PLUS

- Vidéo *Sensibilisation générale à la population sourde et malentendante* (dans l'Espace d'apprentissage)
- Blogue [La culture sourde](#) de SLCB
- Court métrage [C'est tombé dans l'oreille d'une sourde](#) de Véro Leduc (16'15)
- Documentaire [Mon baptême de sourde](#) d'Émilie Peltier et Julien Cadieux, diffusé à AMI-télé (46'29)
- Livret [La surdité, qu'est-ce que vous en savez?](#) et page FB [espace.onde](#) de l'AQEP
- Bande dessinée [«Ma surdité autrement»](#) de Kim Auclair
- Page [S'informer](#) du ReQIS (ax e sur la population sourde)
- Sites Web d'[Audition Québec](#) et de l'[APDA](#) (axés sur la population malentendante)



2.1 QUELQUES MODÈLES INSPIRANTS

- Saviez-vous que les personnes sourdes et malentendantes ont des compétences très variées et peuvent travailler dans un grand nombre de domaines? Elles peuvent conduire des véhicules, travailler sur un chantier, accomplir des tâches qui nécessitent des aptitudes de communication, se voir confier des pouvoirs décisionnels, faire preuve de créativité, élaborer des projets, etc.
- Elles peuvent aussi très bien occuper des postes de cadres, de techniciens ou techniciennes, ou de professionnels ou professionnelles.
- Pour bien illustrer cette diversité des compétences et déconstruire certains mythes et préjugés qui ont contribué par le passé à « cantonner » ces personnes à certains types d'emplois ou domaines, nous avons compilé ci-dessous quelques exemples inspirants.

Modèles en emploi

(capsules vidéos produites par l'AQÉPA Montréal Régional dans le cadre du programme [En route vers l'emploi](#))

- [Charpentier](#) (2'46)
- [Grutier](#) (3'38)
- [Thérapeute en réadaptation physique](#) (3'36)
- [Travail multimédia](#) (4'10)
- [Moniteur de ski](#) (2'54)
- [Courrier](#) (4'41)

Autres exemples d'emplois occupés par des personnes sourdes ou malentendantes

- Développeur/développeuse Web
- Opérateur/opératrice de chariot élévateur
- Camionneur/camionneuse
- Mécanicien/mécanicienne
- Technicien/technicienne en architecture
- Bibliothécaire
- Agent/agent(e) d'intervention socioprofessionnelle
- Comptable et commis-comptable
- Directeur général/directrice générale
- Coordonnateur/coordonnatrice de projet
- Ergothérapeute
- Adjoint administratif/adjointe administrative
- Entrepreneur/entrepreneure
- Enseignant/enseignante
- etc.

POUR EN SAVOIR PLUS

- [Peut-on choisir n'importe quel métier si on a une surdité?](#)
- [Les personnes sourdes ont-elles le droit de conduire?](#)
- [Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec](#)

2.2 DIVERSITÉ DES DOMAINES D'ÉTUDES

Les niveaux et domaines d'étude des personnes sourdes et malentendantes sont aussi très diversifiés. Grâce aux services d'interprétation offerts par le Centre collégial de soutien à l'intégration (CCSI) et à différentes mesures d'accommodement pour les examens et la prise de notes, plusieurs poursuivent des études au niveau collégial et universitaire. Tous les parcours scolaires sont en fait possibles. Voici quelques exemples de domaines d'études :

Niveau collégial*	Archives médicales, comptabilité et finances, design, production théâtrale, informatique, sciences, éducation à l'enfance, sciences naturelles, éducation spécialisée, etc.
Niveau universitaire* (1er, 2 ^e et 3 ^e cycle)	Administration publique, urbanisme, géographie, audiologie, littérature, administration, mathématiques, informatique, biologie-immunité, histoire, criminologie, psychoéducation, gestion financière, comptabilité, éducation, linguistique, adaptation scolaire, développement de carrière, kinésiologie, ergothérapie, MBA, etc.
Formation professionnelle**	Boulangerie, ébénisterie, horticulture ornementale, réparation d'équipement de bureau, briquetage, charpenterie-menuiserie, dessin industriel, entretien général d'immeubles, mécanique automobile, soudage, techniques d'usinage, etc.

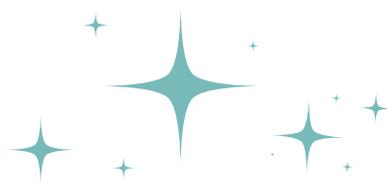
Sources :

* Centre collégial de soutien à l'intégration (CCSI) et Accès-Travail Sourds

** Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs (AQEPA) et ancien Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées

LE SAVIEZ-VOUS?

- En 2015, la D^{re} [Audrey Lessard](#) devient la première podiatre sourde au Canada.
- En 2017, [Véro Leduc](#) devient la première personne sourde à occuper un poste de professeure dans une université au Québec.



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

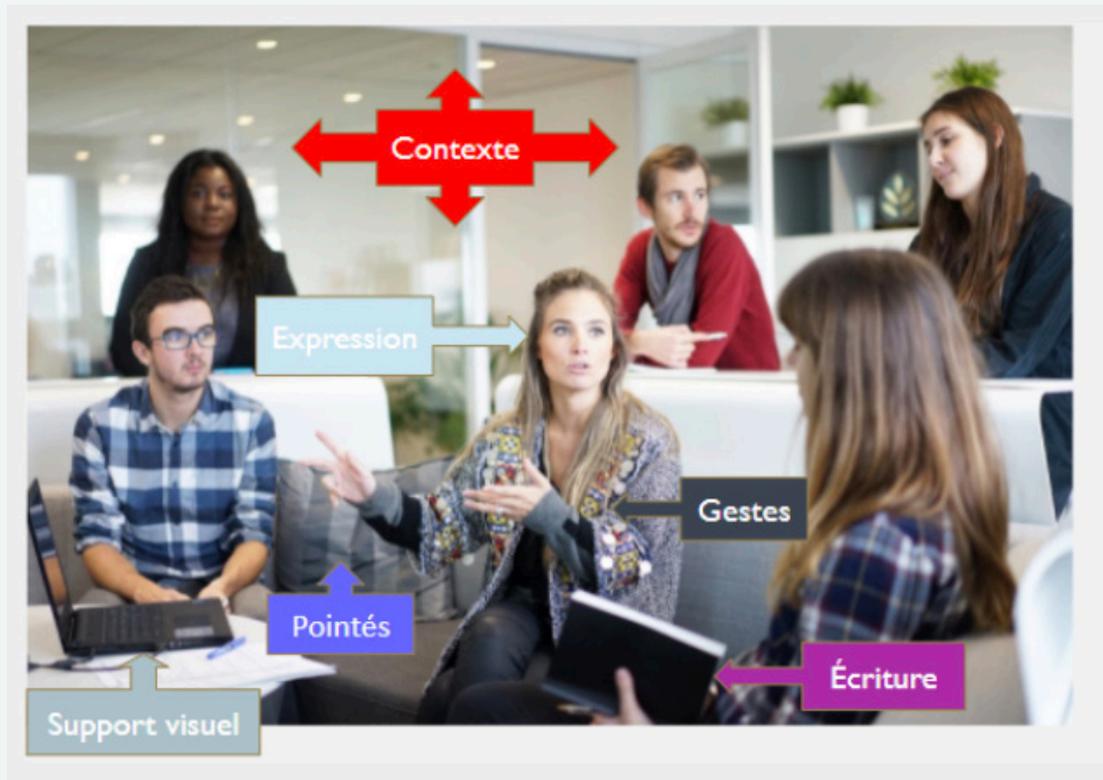
Environnement physique

- 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.



4.1 QU'EST-CE QU'UN PLAN DE COMMUNICATION PERSONNALISÉ?

- Il s'agit d'un élément-clé pour faciliter l'inclusion de la personne sourde ou malentendante dans l'équipe et cibler de bonnes stratégies dès le début. Cela consiste essentiellement à consigner quelques renseignements au sujet de la communication, de l'équipe et de l'environnement de travail.
- Pour établir ce plan, le ou la gestionnaire peut imprimer le modèle fourni à la page suivante et consulter la [fiche 3](#) en parallèle pour cibler les conseils qui s'appliquent.
- Il est primordial que la personne sourde ou malentendante y collabore, car elle pourra vous renseigner sur ses expériences antérieures et/ou ses besoins particuliers.
- Un plan provisoire peut être amorcé pendant le processus d'accueil, et même avant le premier jour d'emploi. Il pourra ensuite être bonifié et approuvé par la personne et son ou sa gestionnaire après deux à quatre semaines lorsque la personne aura eu le temps de se familiariser avec ses tâches et son équipe. Il est également recommandé de le réviser chaque année, notamment en raison du roulement de personnel et/ou des restructurations d'équipe.

N'hésitez pas à communiquer avec Accès-Travail Sourds pour toute question ou pour obtenir du soutien (voir la fiche 5 pour les coordonnées).

Pourquoi est-ce important?

- Développer un **sentiment de confiance** et une **bonne ambiance de travail** en présence de deux cultures : sourde et entendante
- Maintenir la **motivation** et assurer le **bien-être de la personne embauchée**

En quoi est-ce différent d'une mesure d'adaptation?

- **Mesure d'adaptation** : moyen d'assurer l'adéquation entre la personne et le poste sur le plan matériel et technique, par exemple pour le contrat d'intégration au travail (CIT)
- **Plan de communication** : moyen d'assurer l'adéquation entre la personne et son équipe de travail dans l'environnement socioprofessionnel de l'entreprise afin de maintenir la motivation, un bon rendement et un sentiment de satisfaction au travail

4.2 MODÈLE DE PLAN DE COMMUNICATION

Nom de la personne :

Nom du ou de la gestionnaire :



A) Quels sont ses besoins initiaux en matière de communication?

Sa langue ou son mode de communication privilégié : _____
(LSQ, ASL, LSQ/ASL tactile ou pro-tactile, oral, oral avec soutien en signes, autre)

Ses besoins en interprétation :

- Pour les réunions d'équipe, les formations, etc.
- En présentiel et/ou à distance (IVD)
- Utilisation du téléphone par l'intermédiaire de la plateforme SRV
- Autre

Quels moyens prendre pour faciliter la communication dans son travail?

(Parcourez la fiche 3.1 pour voir tous les conseils.)

- Face à face (stratégies de communication, gestes naturels, code particulier, etc.)?
- Écrit/électronique (papier, courriel, texto, clavardage, webcaméra, applications de reconnaissance vocale, etc.)?
- Visuelle (guide pratico-pratique, pictogramme, etc.)?
- Autre

B) Comment favoriser l'inclusion dans l'équipe de travail?

(Parcourez la fiche 3.2 pour voir tous les conseils.)

Quelles stratégies simples peuvent favoriser le sentiment de confiance?

- Sensibiliser le personnel à l'avance (courte rencontre d'information, vidéo de sensibilisation, etc.)
- Cibler les meilleures façons de communiquer au sein de l'équipe : par écrit, application de signes de base, code de communication visuel, gestes, liste de mots en LSQ
- Autre

C) Qu'en est-il de la sécurité et de l'environnement physique?

(Parcourez la fiche 3.3 pour voir tous les conseils.)

- Cibler toute préoccupation particulière en lien avec la sécurité et explorer les solutions possibles (code ou signes de base pour communiquer, utilisation d'applications et d'autres outils technologiques pour les messages d'urgence, pictogrammes)
- Utiliser les signaux lumineux pour les alarmes, sonneries de téléphone, etc.
- Autre



5.1 ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN EMPLOI

<p>Service d'intervention socioprofessionnelle spécialisé auprès des personnes sourdes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accès-Travail Sourds accestravailsourds.org / info@accestravailsourds.org 438-476-4484 (SRV) / 514-379-4434
<p>Guichet interactif d'emplois et formations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SourdEF sourdef.net
<p>Services spécialisés en main-d'œuvre et en employabilité (démarches liées au contrat d'intégration au travail; agents d'intégration en emploi, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AIM CROIT (Montréal) aimcroitqc.org / info@aimcroitqc.org 514-744-2944 • L'Étape (Montréal/Laval) letape.org / letape@letape.org 514-526-0887 • Lethbridge-Layton-Mackay (Montréal) (programme Évaluation et orientation au travail) crlm.ca / jazevedo@ssss.gouv.qc.ca 514-488-5552 (poste 3072) • SDEM SEMO (Montérégie) sdem-semb.org / info@sdem-semb.org 450-646-1595 • Intégration-Travail Laurentides (Laurentides) i-tl.org / info@i-tl.org 450-436-4024 • Service Spécialisé de Main-d'oeuvre Essor 2 essor2.org / info@essor2.org 450-755-3855
<p>Aide financière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Services Québec (contrat d'intégration au travail) • SPHERE (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi - programmes et services divers)

5.2 SERVICES D'INTERPRÉTATION, DE RELAIS ET DE TRADUCTION

<p>Services d'interprétation en présentiel ou à distance</p>	<p>Services régionaux :</p> <ul style="list-style-type: none">• SIVET (fran-LSQ/LSQT, et mode oral) sivet.ca / info@sivet.ca / 514-285-8877 <p>Consultez leurs outils :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'interprétation dans le milieu du travail- L'interprétation vidéo à distance (IVD) <ul style="list-style-type: none">• ASLIS (anglais-ASL/ASL tactile) aslis.ccsmm.org / ccsmm.asl@videotron.ca <p>Autres fournisseurs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Interprétation signes et paroles (ISEP) isep.ca / info@isep.ca 613-699-9101• Louise Martin, Services d'interprétation louisemartin.ca / infos@louisemartin.ca 514-774-5278
<p>Services de relais (plateformes gratuites utilisées par les personnes sourdes pour faire des appels ou en recevoir)</p>	<ul style="list-style-type: none">• par vidéo - SRV Voir la capsule Ne raccrochez pas• par protocole Internet - IP Offert par l'intermédiaire de Vidéotron, Telus et Bell
<p>Sous-titrage en temps réel (pour certaines réunions ou événements spéciaux – à distance ou sur place, sur écran géant, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Christophe Bolduc (P.O.B. sténographes officiels) cbolduc@stenopob.ca• Manuel Garand (Sténoplus) mgarand@stenoplus.com
<p>Traduction et adaptation de vidéos et de textes en langue des signes</p>	<ul style="list-style-type: none">• Services linguistiques CB (SLCB) slcb.ca / info@slcb.ca• Cinéall cineall.tv / info@cineall.tv• Tradusigne tradusigne.ca / management@tradusigne.ca

5.3 AUTRES RESSOURCES UTILES

Applications ou guides illustrés contenant des signes de base	<ul style="list-style-type: none">• APP LSQ (application pour iPhone et Android)• DICO LSQ (dictionnaire français-LSQ)• Mots utiles en LSQ
Cours de LSQ	<ul style="list-style-type: none">• Services linguistiques CB (cours en ligne, cours en entreprise, etc.)• Répertoire des cours de LSQ
Quelques associations de la communauté sourde	<ul style="list-style-type: none">• CCSMM (Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain)• APVSL (Association des personnes vivant avec une surdité de Laval)• Réseau Surdité Montérégie• ReQIS (Réseau québécois pour l'inclusion sociale)• Maison des Hommes Sourds• MFSM (Maison des femmes sourdes de Montréal)• ASUQ (Association du syndrome de Usher du Québec)• AQEPA (Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs)
Quelques associations pour les personnes malentendantes	<ul style="list-style-type: none">• APDA (Association des personnes avec une défiance de l'audition)<ul style="list-style-type: none">• Guide pratique pour les entreprises• Audition Québec
Centres de réadaptation (Services divers, aides technologiques, etc.)	<ul style="list-style-type: none">• IRD (Installation Raymond Dewar du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'�le-de-Montréal)• Lethbridge-Layton-Mackay

