



Association des Parents d'Enfants
Déficients Auditifs Francophones

Analyse

L'accès à l'emploi pour les personnes sourdes et
malentendantes en Belgique francophone

Elodie Jiménez, chargée de projets et Rebecca Vangansbeke, animatrice

1) Introduction

La problématique qui entoure l'accès à l'emploi pour les personnes sourdes et malentendante est un sujet qui préoccupe l'APEDAF depuis de nombreuses années.

Le but de notre asbl est de favoriser l'épanouissement des enfants sourds et malentendants et de leurs familles. Il est important pour ces familles d'avoir la possibilité d'imaginer un avenir possible pour leurs enfants, ce qui comprend également la projection dans un projet professionnel. De plus, il est essentiel pour un enfant sourd ou malentendant de pouvoir se projeter dans l'avenir en rêvant à sa future profession. Au-delà de tous rêves, il est surtout important pour ces enfants d'avoir concrètement accès à la profession de leur choix, une fois le moment venu.

L'objet de cette analyse est de faire un tour de la question aussi précis et complet que possible sur la situation de l'accès à l'emploi pour les sourds et les malentendants en Belgique francophone.

2) Constat général

En Fédération Wallonie-Bruxelles, on remarque que malgré l'existence de lois ayant pour objectif de freiner ou de supprimer la discrimination à l'emploi sur base du handicap d'un candidat, il existe encore de nombreuses difficultés rencontrées par les sourds et les malentendants pour accéder à une profession. En tant qu'asbl, nous rencontrons régulièrement sur le terrain bon nombre de personnes sourdes ou malentendantes ayant essuyé plusieurs refus dans le monde professionnel, et ce en raison de leur surdité.

Quelles sont les barrières principales ? Selon le livre « La réinsertion socio-professionnelle des personnes handicapées », (P.Codine) les principaux obstacles à la mise au travail des personnes handicapées en France, toutes catégories confondues, sont le niveau trop bas de qualification des personnes handicapées, le contexte économique en crise, les représentations et préjugés négatifs des employeurs à l'égard du handicap et les difficultés d'intégration de ces dernières, statistiques à l'appui.

Il semble que la situation soit identique dans notre pays, mais il est impossible de trouver une documentation précise là-dessus. Penchons-nous plus en détails sur le cas de la Belgique et sur les obstacles liés à la mise au travail des personnes sourdes et malentendantes.

Tout d'abord, notre société est fortement polarisée autour de l'idée de l'efficacité. Le handicap donne une image contraire à celle de l'efficacité. Ce préjugé est faux, puisqu'il existe des personnes en situation de handicap qui s'avèrent très efficaces, et cela aussi parmi les personnes sourdes et malentendantes. Handicap ou pas, chacun développe des compétences et des capacités différentes. Par exemple, les sourds profonds se concentrent souvent mieux que les autres employés car ils ne sont pas dérangés par le bruit.

Il arrive souvent que les personnes sourdes et malentendantes développent des compétences pour compenser leur perte sensorielle, ou qu'elles se voient non pas comme porteuses d'un handicap, mais plutôt d'une richesse. Les sourds et les malentendants voient le monde autrement. Certains, par exemple, ont un sens de l'observation aigu, une autre vision de l'architecture, de l'art, développent des compétences manuelles élevées, ou encore des compétences intellectuelles que d'autres n'ont pas.

Ensuite, malgré la reconnaissance de la langue des signes comme une langue officielle par le Parlement de la communauté française de Belgique depuis 2003, cette langue est toujours considérée pour beaucoup de monde plus comme une sorte de langage ou comme un jargon moins complet que la langue française. Par association, dans l'inconscient général, les sourds et les malentendants qui s'expriment uniquement en langue des signes et qui ne parlent pas peuvent être considéré à tort comme intellectuellement plus bas que la moyenne. Or, la langue des signes comprend un vocabulaire tout aussi développé que n'importe quelle autre langue parlée.

De plus, en Belgique, bon nombre d'enfants sourds vont dans des écoles de type 7 (*Dans l'enseignement spécialisé belge, c'est le type 7 qui prend en charge les enfants et adolescent présentant des déficiences auditives*). Ce sont des écoles qui offrent aussi un enseignement de type professionnel. C'est pour cette raison que beaucoup de monde continue à cantonner les sourds et les malentendants dans une tranche des métiers manuels ou technique (boulangier, électricien etc.)

Il existe pourtant d'autres parcours scolaires par lesquels les enfants sourds et malentendants peuvent passer, comme l'enseignement ordinaire ou l'enseignement bilingue.

Ces exemples ne favorisent pas l'image que le grand public et potentiellement les employeurs peuvent avoir des personnes sourdes et malentendantes : c'est-à-dire des personnes intellectuellement plus en retard sur les autres et donc moins capables d'effectuer avec efficacité une profession.

Cette vision est non seulement complètement erronée mais également dramatique dans les conséquences qu'elle peut apporter. Notamment un accès plus difficile à l'emploi pour les sourds et les malentendants. Pour rappel, l'intellect d'une personne sourde est identique à celui d'une personne entendante.

Au niveau de l'éducation, aujourd'hui la tendance évolue : les jeunes sourds sont nombreux à entamer des études supérieures. Les évolutions sociétales et éducatives permettent de plus en plus la possibilité de poursuivre des études supérieures.

Des professions qui étaient jugées auparavant comme inaccessibles s'ouvrent de plus en plus aux personnes sourdes et malentendantes. La liste des métiers investis par les sourds s'élargit: architecte, ingénieur, comptable, juriste, éducateur, comédien, aide-soignant, imprimeurs, infirmières dentaires, constructeurs, graphistes, chauffeurs de camions, coiffeurs, coordinateurs de projets, instructeurs, moniteur d'auto-école, toiletteurs pour chiens, analystes financiers, agents techniques, professeurs de yoga, zoologistes etc.

Bien entendu, une personne sourde ne peut pas non plus exercer tous les métiers. Certains sont impossibles à exercer pour des sourds dont le degré de surdité est trop profond. En effet, le manque de perceptions auditives pourrait dans certains emplois constituer un danger pour autrui. Comme par exemple policier, pilote de ligne ou encore pompier.

Partout dans le monde, la réalité de terrain montre que de nombreuses personnes sourdes ou malentendantes exercent avec succès différents métiers et ce dans des sphères professionnelles très variées. Rien qu'aux Etats-Unis, il existe des avocats sourds, des médecins et des scientifiques sourds et même des acteurs sourds !

Concrètement, il n'y a aucune raison pour qu'en Belgique de telles réalités ne deviennent également possibles. Notre pays compte déjà des sourds et des malentendants anthropologues, professeurs, patrons d'entreprise, informaticiens, juristes, comptables, administrateurs, éducateurs, responsables des ressources humaines, architectes, comédiens, animateurs, imprimeurs, aides-soignants, travailleurs indépendants, et bien d'autres encore !

En effet, les sourds et les malentendants peuvent raisonner, travailler et vivre comme tout un chacun. Et ce quel que soit leur(s) moyen(s) de communication (français, langue des signes...). C'est véritablement le message que nous souhaitons faire passer à travers cette campagne : ils ont les mêmes capacités intellectuelles que les personnes entendantes et sont, à ce titre, capables de travailler comme tout un chacun. Ce sont également des individus dotés de compétences, de savoirs et de savoir-faire aussi diversifiés que ceux dont disposent les personnes entendantes.

Cependant, trop de personnes sourdes et malentendantes essuient encore aujourd'hui un nombre non négligeable de refus dans leur recherche d'emploi et ce à cause de leur surdité. Certains sourds cherchent parfois un emploi pendant plusieurs années.

3) Du côté des employeurs

Dans la thématique de l'accès à l'emploi, les employeurs sont en première ligne. Pratiquement, quels sont les freins qui empêchent ou qui dissuadent un employeur potentiel d'engager une personne sourde ou malentendante ?

Très souvent, les employeurs ne sont pas bien au courant des différentes aides qui existent pour les soutenir financièrement s'ils se décident à engager une personne en situation de handicap.

De même, ils ne connaissent généralement que très peu les possibilités nouvelles que les personnes sourdes peuvent leur apporter ou encore les spécificités en matière de sécurité à prendre sur un lieu de travail pour ces personnes.

Les aides financières que les employeurs peuvent recevoir sont disponibles notamment sur le site de l'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées - www.awiph.be), et sur le site du PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherché - <http://phare.irisnet.be/>). Dans un autre registre, des sites internet, tel que celui de WHEELIT (www.wheelit.be), permettent aux employeurs de consulter des centaines de CV de personnes en situation de handicap.

En ce qui concerne les possibilités que les personnes sourdes et malentendantes peuvent apporter au reste de l'équipe, nous pouvons citer plusieurs exemples. Tout d'abord, l'augmentation des capacités communicationnelles à travers l'apprentissage de l'interaction avec l'employé sourd ou malentendant.

Un autre exemple est l'élargissement de la base de la clientèle d'une entreprise. En effet, la langue des signes, bien que fort différente d'un pays à l'autre, est facilement compréhensible pour les sourds, en raison de sa logique visuelle.

Dès lors, les sourds peuvent avoir des contacts très faciles avec leurs pairs du monde entier. Enfin, une personne sourde ou malentendante peut également apporter une autre vision de l'architecture, de l'art, de l'espace conceptualisé, etc.

4) L'accès à l'emploi pour les personnes sourdes et malentendantes en quelques chiffres

Tout d'abord, il faut relever le manque flagrant de données chiffrées et statistiques concernant les sourds ou les malentendants et l'accès à l'emploi dans la partie francophone du pays. En général, la Belgique aurait quelques efforts à faire dans ce sens.

On dispose cependant de données :

- Sur le site « [Statistics Belgium](http://www.statistics.belgium.be) », le site de la Direction Générale Statistique du gouvernement.

Sur ce site Internet, il existe des documents disponibles mais ils sont soit trop datés, soit manquent de précision au sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap (spécifiquement les sourds et malentendants).

- Document datant de 2004, intitulé « l'emploi des personnes ayant un problème de santé chronique ou un handicap » : http://statbel.fgov.be/fr/binaries/Carrefour2004_2A_tcm326-32110.pdf

Ces statistiques, reprises de celles de 2002, sont très anciennes et de ce fait, peut-être pas suffisamment pertinentes, les voici donc :

« Difficultés pour entendre (même avec appareil auditif), sourd ou malentendant :

44,5% : occupé

55,5% : sans emploi

16.961 : Chiffre absolu des individus sur lesquels les statistiques ont été réalisées ».

5) Lois de protection contre la discrimination à l'embauche

En matière de protection des personnes en situation de handicap face à l'emploi, il existe en Belgique une loi générale anti discrimination. Édictée en 2007, cette loi ***interdit et sanctionne la discrimination dans les relations de travail***. Mais cette loi ne concerne pas uniquement les personnes en situation de handicap, elle interdit aussi, entre autres, la discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la conviction philosophique ou la langue. Elle instaure qu'il ne peut y avoir de discrimination ni dans les offres d'emploi, ni lors du recrutement, ni au travail même, ni lors du licenciement.

Concernant plus particulièrement la discrimination dans les relations de travail pour les personnes en situation de handicap, la loi détaille des aménagements pour aider la personne à travailler dans de bonnes conditions. Ces aménagements sont soumis à des conditions strictes.

Il existe également d'autres textes qui vont plus loin que la loi générale citée ci-dessus.

- Des conventions collectives de travail ***interdisant la discrimination à l'embauche basée sur l'existence d'un handicap*** (comme la **convention collective de travail n° 38** du 6 décembre 1983, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 TER du 17 juillet 1998, n°quinquies du 21 décembre 2004).
- Un Arrêté royal concerne ***l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail*** (Arrêté rendant obligatoire la **convention collective de travail n° 95** du 10 octobre 2008, conclue au sein du Conseil national du Travail).
- Une convention collective qui parle de ***l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise : certaines informations doivent obligatoirement être données, en principe, le premier jour***, afin de permettre au nouvel employé de surmonter les difficultés professionnelles du début. ***Entre autres : les mesures particulières aux handicapés***, aux travailleurs étrangers, aux jeunes et aux travailleurs exposés à des risques professionnels. (Convention **collective de travail n°22** du 26 juin 1975 stipule des règles au sujet).

Pour conclure ce petit tour de l'horizon juridique entourant le handicap, il semble que les discriminations constatées auprès de la population des sourds et des malentendants sont encore nombreuses. Et ce, souvent parce que les personnes en situation de handicap ne connaissent pas les lois qui les protègent. Une fois de plus, la sensibilisation est de mise.

Autre problème, les sanctions contre ce genre de discriminations ne sont pas très sévères dans notre pays. En France, par exemple, les amendes pour une discrimination de ce genre sont beaucoup plus lourdes et donc au final plus dissuasives. Cela pourrait être une piste expliquant pourquoi ces discriminations restent encore trop nombreuses en Belgique.

6) Conclusion

Comme nous l'avons déjà expliqué plus haut, les sourds et malentendants sont non seulement capables d'exercer de nombreux métiers mais en plus ils les exercent dans les faits.

Malgré cela, les préjugés ont la vie dure. Les personnes sourdes et malentendantes sont encore beaucoup trop souvent assimilées à une catégorie de personnes qui ne peuvent pas travailler comme tout le monde. Ou alors, à une catégorie de personnes cantonnées aux métiers manuels. C'est pourquoi il est plus que jamais important de continuer à sensibiliser la société dans son ensemble sur l'accessibilité à l'emploi pour les sourds et les malentendants.

Mais ce travail de sensibilisation ne se limite pas à la thématique de l'accès à l'emploi. Il faut aussi détricoter les préjugés. Rappeler, par exemple, que la langue des signes n'est pas un simple langage mais bien une langue à part entière, capable de véhiculer des concepts intellectuels semblables aux autres langues parlées. Ou également démontrer que les personnes sourdes et malentendantes ne sont pas moins efficaces à cause de leur surdité mais que l'efficacité est liée au temp ratement de chacun.

Ce travail de sensibilisation passe par une sensibilisation générale du grand public mais également par une sensibilisation plus ciblée des employeurs. Ce sont eux qui détiennent le pouvoir de décider d'engager ou non une personne. Il faut également régulièrement leur rappeler qu'ils ont droit à des aides financières et mati rielles s'ils décident d'engager des personnes sourdes ou malentendantes.

Enfin, outre la sensibilisation du grand public et des employeurs, une autre piste de sensibilisation concernerait les pouvoirs publics. Il s'agirait de renforcer, par exemple, les sanctions en cas de discrimination à l'emploi.

Bibliographie

Livres et articles de revues :

Benvenuto, A.

2004 De quoi parlons-nous quand nous parlons de "sourds" ? In *Le Télémaque*, volume I, 2004, numéro 25 : 76-86.

Delaporte, Y., *Les sourd, c'est comme ça. Ethnologie de la surdimutité*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2002.

Ebersold, S.

2015 Accessibilité, politiques inclusives et droit à l'éducation : considérations conceptuelles et méthodologiques. In *Revue Européenne de Recherche sur le handicap*, volume 9, Issue I, janvier-mars 2015 : 22-33.

Gardien, E.

2006 Travailleur en situation de handicap : de quoi parle-t-on ? In *Reliance*, volume I, 2006 : 50-59.

Mottez, B.

2006 *Les Sourds existent-ils ?* Paris : L'Harmattan.

Triomphe, A.

1994 La réinsertion professionnelle : aspects économiques In *La réinsertion socioprofessionnelle de personnes handicapées*, sous la direction de P. Codine, 1-9.

Références spécifiques :

1) Concernant les sourds au travail dans différentes parties du monde :

Australie :

- <https://www.facebook.com/apsahassosourd/posts/545322548878713>
- https://www.youtube.com/watch?v=8_8QdX4qCJ4

Etats-Unis :

- https://www.gallaudet.edu/clerc_center/information_and_resources/info_to_go/transition_to_adulthood/working_and_careers/jobs_and_careers_of_dhoh_ppl.html
- www.educ.kent.edu/fundedprojects/TSPT/unitexamples/Can%20Do%20Careers-9-05-05.ppt

France :

- http://www.france5.fr/emissions/l-oeil-et-la-main/diffusions/13-01-2014_162088

Belgique :

- https://webalex.awiph.be/GEIDFile/15798.pdf?Archive=199129191730&File=15798_pdf

2) Concernant les aides accessibles pour les employeurs (primes, travailleurs disponibles, etc.)

- Brochure APEDAF « J'engage une personne sourde », <http://apedaf.be/wordpress/campagne-2015/utile-pour-les-employeurs/>
- Wheelit - Site belge de recrutement destiné aux compétences des personnes avec un handicap, www.wheelit.be/fr
- AWIPH, informations aux employeurs, https://www.awiph.be/integration/se_former_travailler/employeurs/index.html

3) Concernant les aides accessibles pour les personnes sourdes ou malentendantes (formation, emploi, etc.)

- SARE – Service d'Aide à la Recherche d'Emploi pour les personnes sourdes et malentendantes, www.infosourds.be
- SAREW (équivalent du SARE pour la Région wallonne), www.ffsb.be
- CREE asbl, www.creeasbl.be/
- PHARE – Personne Handicapée Autonomie Recherchée (anciennement SBFPH), <http://phare-irisnet.be>
- Espace Plus - Outil de mise en relation des employeurs et des travailleurs handicapés, www.touspourlemploi.be
- Wheelit - Site belge de recrutement destiné aux compétences des personnes avec un handicap, www.wheelit.be/fr
- Info Sourd, www.infosourds.be
- AWIPH – Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées - www.awiph.be
- Sour'Dimension, <http://www.ffsb.be/associations?q=association/117>

