

Vivre avec une surdité depuis la naissance : quels impacts sur le travail?

Marjolaine Caron, maîtrise professionnelle en orthophonie, département d'orthophonie, UQTR

Louise Duchesne, professeure titulaire, département d'orthophonie, UQTR et Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (Cirris)



Cirris



Plan de la présentation

- Mise en contexte
- Objectif de l'étude
- Méthodologie
- Résultats
- Discussion et conclusion

Mise en contexte

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS, 2021), il y aurait actuellement dans le monde 1,3 milliard de personnes qui vivent avec une perte auditive. On prévoit que d'ici 2050, près de 2,5 milliards de personnes présenteront une surdité.

Mise en contexte

- Parmi ces personnes, la grande majorité sont « devenus sourds » au cours de leur vie (ex. exposition répétée au bruit, surdité due au vieillissement)
- Moins nombreuses sont les personnes qui ont une surdité depuis la naissance :
 - Cheminement diff rent : suivi en réadaptation durant l'enfance, appareillage auditif depuis l'enfance, possibles mesures d'accommodement durant tout le parcours scolaire

Mise en contexte

- Les personnes qui ont une perte auditive occupent des rôles sociaux:
 - d'étudiant, de parent ou de travailleur
- Une majorité de ceux-ci sont des adultes actifs et donc des personnes qui occupent un emploi ou qui sont en recherche d'emploi

Objectif de l'étude

- Au départ, on voulait comprendre la divulgation chez les personnes sourdes ou malentendantes en milieu de travail.
- Cependant, suite à la remise des entrevues, nos participants étaient tous sourds de naissance, ce qui est venu changer un peu l'objectif de l'étude.

Objectif de l'étude

- Il est important de de mieux comprendre les conséquences de la surdité chez les travailleurs qui vivent avec une surdité depuis la naissance
- L'objectif de l'étude (projet étudiant) est de décrire en vue de mieux comprendre l'expérience spécifique de travailleurs ayant une surdité de naissance

Méthodologie

- Étude menée dans le cadre du DEPPI
- Entrevues semi-structurées : depuis décembre 2019 et se poursuivent encore à ce jour
- Jusqu'à présent, 186 entrevues (en date du 7 février 2022) auprès de participants ayant diverses incapacités (motrices, sensorielles, troubles d'apprentissages, troubles de mémoire, santé mentale)

(Boucher et al., 2021)

Méthodologie - Participants

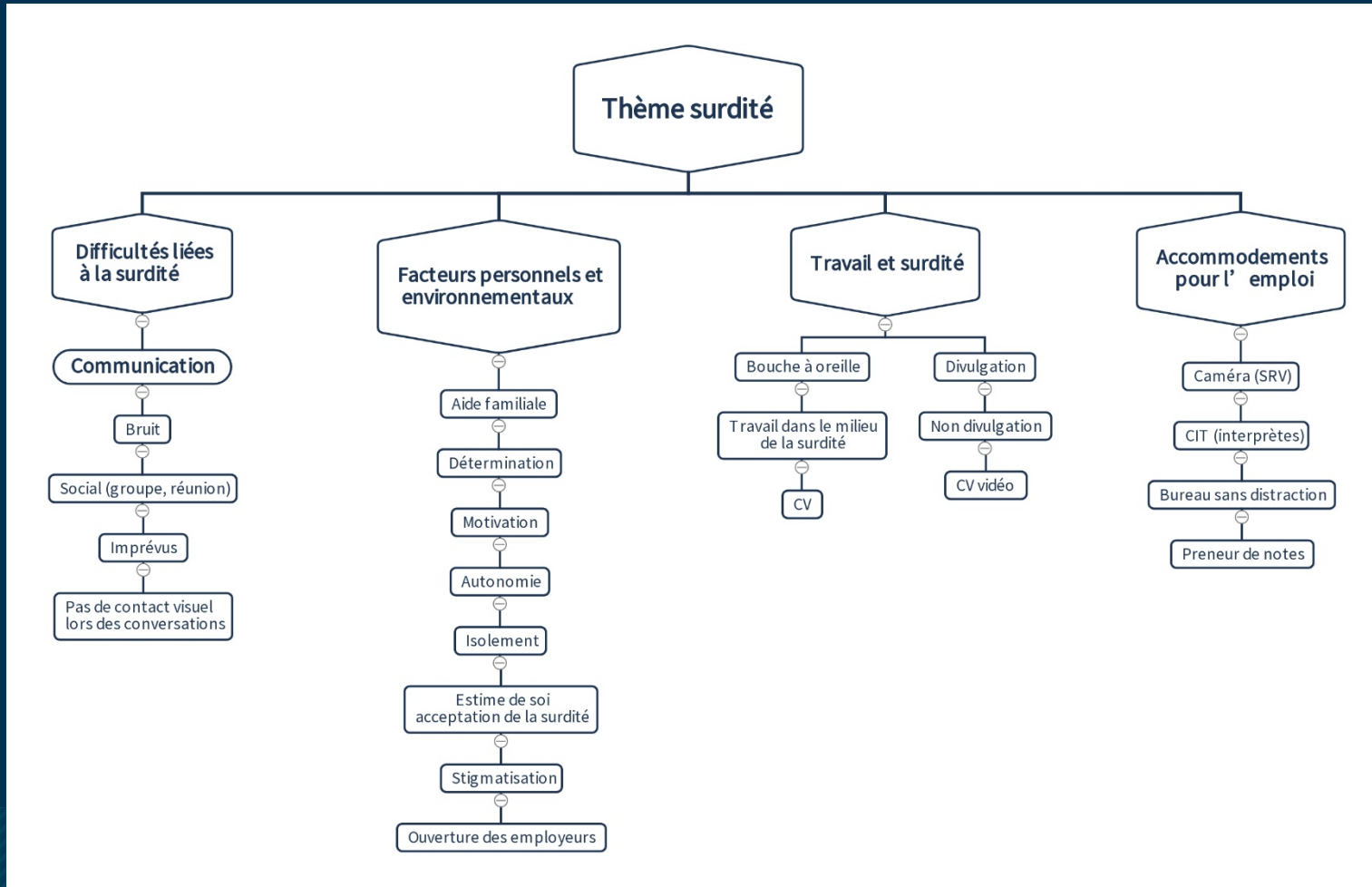
- Sélection aléatoire parmi la banque de 40 participants ayant une surdité
- moyenne d'âge = 32 ans
- 7 femmes et 1 homme
- Surdité congénitale de légère à profonde
- 5 porteurs d'implants cochléaires ou d'appareils auditifs
- 5 participants sur 7 en emploi
- 2 participants sur 7 en recherche d'emploi

Méthodologie - Participants

- Langue utilisée : français et/ou Langue des signes québécoise (LSQ)
- Scolarité:
 - 1 participant DES
 - 3 participants DEC
 - 3 participants université (dont 2 cycles supérieurs)
- Emplois étudiants variés allant de camelot à adjointe administrative
- Emplois présents: orthopédagogue, interprète, graphiste, comptable, coordonnateur, directrice de département

Résultats

Plusieurs thèmes ressortis par les participants



Pour cette présentation, quelques-uns abordés :

- Difficultés liées à la surdité :
 - Communication, socialisation (groupes, réunions)
- Obstacles liés à la communication en milieu de travail :
 - Bruits, personne qui parle vite, pas de contact visuel lors des conversations
- Facteurs personnels et environnementaux

Résultats : Difficultés de communication au travail



- Impact le plus important (mentionné par 6 participants sur 7)
 - Participant n° 34 : « *C'est sûr que parfois, je sens que j'ai certaines barrières de communication, mais pour le reste... c'est vraiment la barrière de communication.* »
 - Participante n° 18 : « *au niveau de la communication dans le quotidien, recevoir des messages et émettre un message c'est un problème pour moi mais recevoir un message puis m'assurer de bien comprendre aussi. Donc, je dirais que c'est essentiellement au niveau de la communication.* »

Résultats : Difficultés de communication au travail



- Ne concerne pas seulement « la tâche » mais aussi la communication dans les situations plus informelles liées au travail
 - Participante n° 10 : « *C'est sûr que par exemple j'ai eu mon party de Noël vendredi, fait que c'est sûr que moi déjà j'me force à y aller, mais si c'était juste de moi j'irais jamais dans c'te genre de party-là parce que c'est très difficile pour moi de communiquer avec les gens avec autant de bruit. »*

Résultats : Difficultés de communication au travail



- Participante n°18 : « *Les rencontres de dernière minute, pour moi, c'est un peu un obstacle parce que faut savoir que c'est quand même fréquent dans le poste de direction qu'y a des rencontres de dernière minute. Ça devient un petit peu insécurisant parce que je sais qu'on va parler de choses importantes et j'aurai pas d'interprète. »*

Résultats : Difficultés de communication au travail



- Participante n° 47, au sujet d'un emploi étudiant :

« Par exemple j'sais pas j'suis en train de placer des pommes là j'suis concentrée dans mes affaires pis y'a un client qui est en train de me parler sur le côté, qui cherche quelque chose dans les rayons. Y me parle, mais moi j'le remarque pas donc moi j'continue à placer mes affaires pis des fois il commence à parler de plus en plus fort pis après ça les fâche parce qu'ils pensent que moi j'les ignore. »

Résultats : Difficultés au téléphone



Pour la participante no 117, le téléphone est une difficulté importante:

« Quand je sais pas pourquoi y'a un appel, j'reponds pas, donc les échanges, c'est sûr qu'la pandémie aide beaucoup, parce que les échanges se font beaucoup par vidéo, mais j'refuse toujours les téléphones, mais... Même avec mes proches pis ma famille, j'refuse les téléphones, mais je sais que j'capable de parler quand même au téléphone. »



Résultats : Accommodements pour l'emploi

Très diversifié :

- Pas besoin (P117, P34)
- Besoin d'interprète (P47)
- Va du preneur de notes à l'interprète en LSQ
- Contrat d'intégration au travail (CIT)

Résultats : Milieux de travail et embauche

- Quatre participants sur 7 travaillent dans un milieu qui défend les droits des personnes sourdes ou est en lien direct avec la surdité (ex. organisme communautaire)
- Pour 5 des 7 participants :
 - Embauche grâce au bouche-à-oreille
 - Milieu « sourd » : entreprise avec déjà des personnes sourdes ou entreprise à vocation pour personnes sourdes
- Emploi étudiant : camps de vacances pour enfants sourds
- Emploi permanent : organisme pour promotion des droits des personnes avec surdité



Résultats : Facteurs personnels et environnementaux

- 3 participants sur 7 mentionnent que le soutien familial est bénéfique
- La participante n ° 18 :
 - « Moi, j'ai eu un soutien incroyable de mon frère qui a 2 ans de plus que moi. J'ai eu un soutien de mes parents. J'ai grandi dans une famille aimante, supportante. Ils m'ont toujours traitée comme une personne à part entière qui devait aussi apprendre à être autonome. »

Résultats : Un mot sur la divulgation

- 4 participants sur 7 le mentionnent dans le CV
- Une participante le dit à l'entrevue d'embauche
- Le participant n ° 34 ne le dit pas
 - *« C'est ridicule, c'est un détail qui est pas utile. Je suis un humain. J'suis sourd. Peut-être que 95% des personnes verraient « je suis sourd » le mettrait à la poubelle. J'suis pas mal certain de ça. Donc, c'est pour ça que j'le marque pas. »*

Discussion - travailler avec et pour des personnes sourdes



- Marguerite Blais, dans son étude de 2006, a relevé que les étudiants finissants sourds se dirigeaient davantage vers des emplois avec des personnes sourdes, car les accommodements étaient déjà présents
- Pour ceux qui allaient dans le milieu du travail « entendant », il était plus difficile d'avoir recours à des accommodements

Blais (2006)

Discussion: Limites de l'appareillage auditif



- Audition ne redevient pas normale (ni implant ni prothèses)
- Le bruit comme les chuchotements, les conduits de ventilations, le déplacements des chaises de bureau, empêche une bonne audition
- Les paroles rapides, les personnes de dos, n'aident pas à l'audition
- C'est une aide à l'audition mais les personnes doivent continuer de faire de la lecture labiale

Conclusion:

- Il faut sensibiliser les milieux de travail et la population en général sur la réalité des personnes sourdes (beaucoup de méconnaissance) : accommodements pour personnes sourdes
- Comme le bruit et les distracteurs viennent interférer avec l'audition, des pistes de solutions devraient être envisagées: bureau fermé
- Les accommodements doivent être individuels, selon moi, car chaque personne sourde à ses besoins

Conclusion

- Stratégie de base pour une bonne communication: regarder la personne, parler lentement, s'assurer qu'elle a compris, avertir lors d'un changement de sujet, etc...
- Des mesures d'inclusion pour les personnes sourdes en milieu de travail : Il y a des subventions au Québec, comme le CIT: pour adapter le milieu de travail lors de l'embauche d'une personne avec handicap
- Comprendre c'est quoi les limites de l'appareillage auditif

Conclusion : Politiques publiques

- Il existe le dépistage universel à la naissance, mais après...
- Il existe l'implant cochléaire pour les personnes ayant moins de 7 ans avec une surdité de modéré à profonde, mais avec particularité à remplir
- Mais on pourrait faire plus:
- Offrir de la sensibilisation dans les écoles pour l'inclusion
- Offrir la LSQ dès le secondaire comme option

Conclusion : Politiques publiques

- Donner plus de ressources dans les écoles pour les enfants sourds; avoir recours à des interprètes, des preneurs de notes, des stages qui tiendraient compte des besoins particuliers pour les personnes sourdes
- Avoir un comité composé de personnes sourdes pour donner leur opinion sur les lois qui encadrent l'embauchent ou les subventions pour les employeurs qui embauchent des personnes sourdes

Merci aux participants

**Merci à l'équipe du projet
Deppi**

**Merci à ma superviseure
Louise Duchesne**

courriel : marjolaine.caron@uqtr.ca