

# La surdité professionnelle : un handicap sensoriel trop discret

## Professional deafness : a discreet sensory handicap

Raymond Hétu

Volume 6, numéro 1, juin 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/030096ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/030096ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)

1708-3923 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Hétu, R. (1981). La surdité professionnelle : un handicap sensoriel trop discret. *Santé mentale au Québec*, 6(1), 155–163. <https://doi.org/10.7202/030096ar>

Résumé de l'article

Lorsque l'on parle de l'année internationale des handicapés, on traite des nombreux efforts à déployer pour accorder un droit de cité à tous les handicapés. Cependant, on ignore encore systématiquement une tranche imposante de la population qui souffre d'un handicap sensoriel, parce que celui-ci n'est pas apparent comme tel non plus que légitimé par une maladie dont les manifestations seraient apparentes : il s'agit de la surdité professionnelle. En analysant la nature de ce handicap et certaines de ses conséquences psychosociales, je tenterai de décrire les conditions susceptibles d'alléger le poids de ce handicap chez ses trop nombreuses victimes, conditions qui font éventuellement appel à un support approprié de la part des nombreux intervenants dans le domaine de la santé mentale.

## LA SURDITÉ PROFESSIONNELLE : UN HANDICAP SENSORIEL TROP DISCRET

*Raymond Héту\**

---

Lorsque l'on parle de l'année internationale des handicapés, on traite des nombreux efforts à déployer pour accorder un droit de cité à tous les handicapés. Cependant, on ignore encore systématiquement une tranche imposante de la population qui souffre d'un handicap sensoriel, parce que celui-ci n'est pas apparent comme tel non plus que légitimé par une maladie dont les manifestations seraient apparentes : il s'agit de la surdité professionnelle. En analysant la nature de ce handicap et certaines de ses conséquences psychosociales, je tenterai de décrire les conditions susceptibles d'alléger le poids de ce handicap chez ses trop nombreuses victimes, conditions qui font éventuellement appel à un support approprié de la part des nombreux intervenants dans le domaine de la santé mentale.

### 1. L'ENVERGURE DU PROBLÈME

Le bruit est sans contredit l'agresseur le plus important en milieu de travail industriel en termes du nombre de travailleurs qu'il affecte (l'analyse qui suit est formulée en termes de populations masculines mais elle vaut tout autant pour des populations féminines). Quelle que soit la nature de la production industrielle ou minière, de la métallurgie à l'alimentation en passant par les produits du bois, le vêtement, le tabac, l'imprimerie, etc., sans compter les travaux de construction, elle est toujours accompagnée d'un environnement sonore nocif pour la santé en général et pour l'audition en particulier. Une analyse démographique du problème dans le contexte américain a montré qu'au moins 60% des travailleurs industriels étaient exposés à des bruits nocifs (Eldred, 1976) et il y a toutes les raisons de croire que cette estimation (par ailleurs très conservatrice) est généralisable à la situation qui prévaut présentement au Québec : au-delà de 500,000 travailleurs seraient donc touchés par ce problème.

Par bruit nocif, on entend une dose quotidienne de bruit susceptible de provoquer une perte d'audition permanente chez une certaine proportion de la population exposée, soit un niveau sonore de 80 dBA et plus durant 8 heures par jour (Burns et Robinson, 1970; Schori et Johnson, 1979). Concrètement, un niveau sonore de 80 dBA représente l'ambiance dans

---

\* Raymond Héту, Ph.D., est professeur à l'École d'orthophonie et d'audiologie, Université de Montréal.

laquelle il faut crier pour se faire comprendre à une distance d'environ 2 mètres.

Quels sont les effets d'expositions quotidiennes à ces bruits? D'une part, il y a certainement un effet d'astreinte physiologique générale (stress) accompagnée d'une fatigue diffuse et d'une irritabilité excessive après la journée de travail (Mergler *et al.*, 1979, p. 50-59). La majorité des travailleurs que j'ai connus et qui occupaient un poste de travail bruyant ont rapporté, qu'après leur journée de travail, ils ont absolument besoin d'un temps de "décompression" pour retrouver un état de calme qui leur permettra d'être en relation avec leurs enfants et leur partenaire. D'autre part, si les bruits nocifs n'affectent pas de façon irréversible tous les individus exposés, ils provoquent chez la très grande majorité d'entre eux l'acquisition d'une fatigue auditive; c'est-à-dire une perte temporaire d'acuité auditive. Ainsi, la majorité des travailleurs souffrent des symptômes d'une surdité due au bruit dans les heures qui suivent la sortie de l'usine. Plusieurs diront qu'ils s'étonnent chaque matin, en montant dans leur voiture, de constater que le volume de la radio est très élevée (ils l'avaient réglé ainsi la veille en sortant de l'usine parce qu'ils ne comprenaient pas bien ce qui se disait). Enfin, une proportion importante de travailleurs souffrent d'un handicap sensoriel irréversible après quelques années de travail dans le bruit. D'après les résultats des premières enquêtes menées au Québec, le risque de perte d'audition permanente varie entre 25 et 65 % environ, dépendant du degré d'insalubrité de l'usine (Hétu *et al.*, 1981).

Parce que ce dernier type d'effets est irréversible et qu'il est relativement facile à quantifier, il a fait l'objet d'études plus systématiques et ses manifestations sont relativement bien connues du moins d'après certains critères scientifiques. C'est pourquoi j'analyserai dans les lignes qui suivent les caractéristiques du handicap sensoriel qui l'accompagnent ainsi que certaines de ses conséquences sur l'équilibre psychosocial de la personne.

## **2. LA NATURE DU HANDICAP RELIÉ À LA SURDITÉ PROFESSIONNELLE**

Le terme "surdité" est intuitivement associé à une perte totale de la fonction auditive ("il n'entend pas"). Dans le cas de la surdité professionnelle, il s'agit plutôt d'une perte plus ou moins importante d'intégrité de cette fonction ("il n'entend pas bien") c'est-à-dire d'une forme particulière de surdité partielle. La surdité due au bruit est d'abord identifiable à une perte de sensibilité de l'oreille pour les sons aigus, du moins à ses premiers stades (Burns, 1973, chap. 11). Dans le contexte de la compréhension d'un message vocal, cela implique grossièrement que la personne entend et distingue bien les voyelles (riches en sons graves) mais ne détecte pas ou distingue très mal les consonnes riches en sons aigus dont la production n'est pas accompagnée d'un son de la voix (les "t", "s", "f", etc.). L'auditeur entend mais comprend mal. Par ailleurs, la manifestation la plus caractéristique, la plus gênante,

mais aussi la plus insidieuse de la surdité professionnelle est la détérioration de la capacité à décoder un message dans un bruit de fond compétitif. Ce problème de discrimination dans le bruit est très manifeste même si la perte de sensibilité est relativement faible et limitée aux sons aigus (Suter, 1978).

À un stade très avancé (c'est-à-dire à un point tel que la perte d'audition satisfasse la définition médico-légale actuelle de la surdité professionnelle, critère d'admissibilité à l'indemnisation), la perturbation affecte globalement la perception même de la parole (Plomp & Mimpen, 1979); en effet, il y a alors non seulement un problème de compréhension d'un message verbal dans un bruit de fond compétitif mais également un problème de détection d'un nombre important d'éléments de la parole, même dans le silence. Ceux qui en sont victimes ont très souvent l'impression que les gens marmonnent.

Cette description trop sommaire de la nature du handicap lié à la surdité professionnelle ne saurait rendre compte de toutes ses manifestations et, par conséquent, de ses nombreuses conséquences psychosociales. C'est pourquoi une énumération de ses principales manifestations (voir : Noble, 1978, chap. 9) est consignée au tableau 1. La sévérité des différents problèmes mentionnés dépend évidemment du degré de surdité. Cependant, nous ne pouvons (à ce jour) établir une relation quantitative étroite et univoque entre les mesures de perte d'acuité auditive et le degré de handicap tel que défini par les éléments du tableau 1 (Noble, 1978, chap. 10). Ce sont néanmoins les données les plus importantes pour l'analyse des conséquences du handicap sensoriel lié à la surdité professionnelle.

Ainsi, la personne atteinte d'une surdité professionnelle aura des troubles auditifs de plusieurs ordres. Parce que son système auditif n'arrive plus à extraire efficacement un message (e. g. la voix d'un interlocuteur) d'un bruit de fond (e. g. la voix d'autres personnes dans le même local), elle se sentira inadéquate dans un grand nombre de situations, d'autant plus que le niveau de bruit ambiant est de plus en plus élevé dans un grand nombre d'environnements (sur la rue, dans des édifices climatisés, dans les restaurants, etc.). Par ailleurs, une perte importante d'acuité auditive lui imposera un effort constant de décodage même dans de bonnes conditions d'écoute. Indépendamment de la communication verbale, son contact avec le monde sera perturbé et appauvri dans la mesure où l'audition est un moyen de se situer dans l'espace physique et social. À tout cela s'ajoute généralement une manifestation un peu plus connue de la surdité, soit l'habitude de parler fort même dans une ambiance sonore calme. Enfin, comme pour témoigner de l'insulte faite à l'oreille par des stimulations sonores excessives, un grand nombre de victimes de ce type de surdité souffriront d'acouphènes, c'est-à-dire des sifflements ou des tintements en l'absence de stimulation sonore. Chez certains, les acouphènes seront pratiquement intolérables non seulement parce qu'entendus en permanence, mais également parce que perturbant leur sommeil.

## TABLEAU I

### *Synthèse des manifestations de la surdité professionnelle*

---

#### **Problèmes de compréhension en présence d'un bruit de fond**

- conversation en groupe
- conversation à l'extérieur (bruit de fond urbain)
- conversation en milieu de travail (bruit de machines, etc.) ou de loisir (musique, etc.)
- écoute de discours publics (dépendant de la qualité sonore du message amplifié et entendu à distance, ainsi que de la réverbération du local)
- écoute de la radio ou de la télévision en présence d'un bruit de fond (bruit de conversation, bruit de moteur, etc.)

#### **Problèmes de compréhension dans un environnement calme**

- compréhension de messages radiophoniques
- conversation téléphonique
- compréhension d'un interlocuteur sans compensation par la lecture labiale

#### **Problèmes de détection de signaux sonores non verbaux**

- sonnerie de la porte ou du téléphone (en particulier à distance)
- signaux avertisseurs (lieux publics, klaxons, etc.)
- événements sonores familiers (l'eau du robinet, les appareils électroménagers, les bruits de pas, etc.)

#### **Problèmes de localisation spatiale des sources sonores**

- localisation des signaux avertisseurs (sonneries, sirènes, avertisseurs de recul des camions, etc.)
- localisation du locuteur dans un groupe ou une assemblée

#### **Problèmes autres**

- sensations auditives de sifflements ou de tintements intermittents ou permanents en l'absence de stimulation sonore
  - voix forte (liée à l'habitude de travailler dans un environnement bruyant et à la perte d'audition encourue)
-

En somme, ce handicap sensoriel se manifeste de plusieurs façons et dans une grande diversité de situations. La seule énumération de ses manifestations (tableau 1) permet de deviner les efforts d'adaptation qu'il impose à celui ou celle qui en est atteint. Mais parce qu'il est essentiellement relationnel, ce handicap affecte peut-être aussi lourdement l'entourage du déficient auditif.

### 3. CONSÉQUENCES PSYCHOSOCIALES DU HANDICAP SENSORIEL

Avec l'énumération des problèmes auditifs vécus par le travailleur atteint d'une surdité due au bruit, (tableau 1), on peut dresser un tableau correspondant des conséquences de son handicap sur son entourage immédiat. D'une part, il impose des conditions plus ou moins aversives à son entourage en parlant trop fort pour des auditeurs normaux dans un environnement calme ; plusieurs jeunes enfants réagiront très négativement à la voix forte de leur père ou de leur mère, la percevant comme une expression constante de colère ou d'agressivité. Il en est de même lorsqu'il écoute la radio ou la télévision à un niveau sonore trop élevé pour les auditeurs normaux ; l'irritation que ceux-ci éprouvent est parfois très importante. À titre d'exemple, on peut mentionner que des conjoints de victimes de surdité professionnelle ont parfois entrepris des démarches pour offrir en cadeaux une prothèse auditive à leur partenaire, espérant retrouver une paix perdue à cause de la télévision trop forte. Il se montre, en outre, intolérant à divers fonds sonores perturbateurs tels les cris d'enfants, la musique d'ambiance, etc. ; le travailleur qui revient de l'usine dans un état de fatigue auditive et nerveuse et qui, de surcroît, est atteint d'une surdité professionnelle, est très facilement irrité par tout "bruit de fond", en particulier en situation de conversation ou d'écoute. Il devient forcément très contrôlant pour les jeux ou les activités des enfants et des adolescents.

D'autre part, il occasionne un certain nombre d'inconvénients dans l'organisation de la vie familiale en ne détectant pas toujours (parfois, très rarement) les sonneries de porte, du téléphone ou d'autres avertisseurs sonores. On dira qu'il n'est pas "fiable".

De plus, il impose des réticences et des contraintes importantes à la participation à des activités sociales. Ainsi, avec ses collègues de travail, il évitera de s'impliquer dans les activités de groupe (activités syndicales, rencontres sociales, conversations en groupe dans les moments de pause ou après le travail, etc.). Avec son conjoint, il refuse souvent de fréquenter le cinéma, les assemblées publiques, les endroits de rencontres et de divertissements à cause de la gêne qu'il éprouve dans certaines conditions sonores. Il est facile de se représenter les conflits conjugaux créés par cette situation. Les travailleurs affectés de surdité rapportent souvent la situation suivante : leur épouse qui s'occupe des enfants à la maison toute la semaine souhaite en toute légitimité faire des sorties en couple avec des amis, certains

jours de congé; le conjoint atteint d'une surdité professionnelle s'embête éperdument dans les endroits de divertissements ("clubs", bars, etc.) parce qu'absolument incapable de suivre et de participer à la conversation; d'où un désaccord permanent et parfois insoluble concernant l'organisation des loisirs entre conjoints.

Enfin, il impose de sérieuses contraintes à la communication verbale. En effet, il demande fréquemment de répéter, suscitant une certaine impatience et même de l'agressivité de la part de ses interlocuteurs, en particulier en situation de groupe. Pour minimiser les coûts de cette demande trop fréquente, il cherche généralement des solutions palliatives. Ainsi, il peut accepter de perdre le fil de la conversation en groupe et se lasser de faire un effort de compréhension; il est alors perçu comme désintéressé, attitude peu favorable au maintien de relations mutuelles positives. Ou, alors, il peut chercher à monopoliser la conversation de façon à s'assurer de son contenu et par conséquent, d'une participation efficace; cette attitude est ressentie très tôt comme un poids pour le groupe concerné, suscitant un malaise difficile à dissiper. Autrement, il cherche à deviner les mots qu'il n'a pas compris de façon à éviter de demander de répéter; on imagine facilement les nombreuses méprises que cela occasionne de même que les embarras mutuels qui en découlent.

Cette description non exhaustive des contraintes imposées à l'entourage par la victime d'une surdité professionnelle s'apparente à celles imposées par d'autres types de surdité. Cependant, elle comporte une marque distinctive, en particulier lorsqu'elle se situe en deçà de certaines limites de sévérité (c'est-à-dire à un stade où elle ne satisfait pas les critères médico-légaux de surdité). En effet, ce qui caractérise essentiellement la surdité professionnelle du point de vue de ses manifestations auprès de l'entourage, c'est son *ambiguïté*.

Rappelons que la perte d'audition due au bruit est caractérisée à la fois par une perte de sensibilité pour les sons aigus (d'où un problème de discrimination lié aux consonnes) et par une perte de capacité à discriminer un signal sonore d'un bruit de fond compétitif. On peut donc saisir que ces deux types de déficit (perte de sensibilité et perte de sélectivité) interagissent en fonction des conditions d'écoute. Par conséquent, dépendant des conditions sonores, un même message verbal sera tantôt compris clairement, tantôt complété par le contexte de la phrase, tantôt deviné, tantôt décodé de façon complètement erronée (e. g. "riche" "risque"; "cri" *versus* "ri") ou tantôt perçu comme totalement incompréhensible par un auditeur affecté d'une surdité due au bruit.

Un tel comportement auditif est perçu comme *incohérent et imprévisible*. Dans la très grande majorité des cas, les proches diront : "il comprend quand il veut bien... quand ça fait son affaire... il manque d'attention... il ne m'écoute pas... s'il se concentrait un peu plus, il n'y aurait pas de problè-

mes". C'est bien là le nœud du problème : par son caractère ambigu, la difficulté de communication est généralement attribuée à une *mauvaise volonté* de la part du handicapé sensoriel. Et dans la majorité des cas, la victime elle-même du handicap ne le comprendra pas comme un déficit auditif, et ne trouvera aucun lien évident entre son comportement auditif particulier et le fait d'avoir travaillé dans le bruit.

En somme, la surdité professionnelle, parce qu'elle ne comporte pas de stigmates évidents, parce que ses manifestations sont diffuses et complexes, est généralement interprétée, tant par celui qui en est affecté que par ses proches, comme un problème d'attitudes et de comportements.

#### 4. ÉLÉMENTS DE SOLUTIONS

On pourrait croire que la solution quasi magique au problème de la surdité professionnelle est le port d'une prothèse auditive; par conséquent, il suffirait de mener un vaste programme de dépistage de la surdité parmi les travailleurs industriels et de prendre en charge tous ceux qui peuvent bénéficier d'une prothèse.

Or, cette solution est rarement applicable du moins dans l'état actuel de la technologie de l'amplification sonore. En effet, un aspect important du déficit auditif consiste en une baisse de sélectivité du système auditif; ainsi, ce n'est pas en amplifiant indistinctement tous les sons aigus que l'handicapé pourra mieux décoder différents signaux dans des bruits de fonds compétitifs. En général, la personne atteinte de surdité professionnelle montrera au contraire une intolérance relativement grande à l'amplification auditive.

Par ailleurs, autant pour les quelques cas qui pourraient tirer un certain bénéfice d'une prothèse que pour les autres, toute amorce de solution passe nécessairement par une *connaissance, une compréhension et une acceptation de son handicap*. Ce processus suppose non seulement une *information adéquate*, mais également un *support* approprié pour que l'handicapé trouve une légitimité à ses problèmes auditifs et à ses conséquences relationnelles. C'est de cette façon qu'il arrivera ensuite à négocier avec son entourage des conditions de communication mutuellement acceptables.

Dans l'état actuel des choses, la personne qui souffre d'une surdité partielle n'appartient ni à une minorité qui s'identifie comme telle (par exemple, les déficients auditifs profonds), ni à la majorité des entendants. La personne atteinte d'une surdité professionnelle pourrait échapper à un sentiment plus ou moins diffus d'aliénation en appartenant à un groupe où sa condition serait en quelque sorte la norme.

La voie la plus favorable à la légitimation du handicap et à une prise en charge de sa déficience sensorielle est vraisemblablement l'appartenance



à un groupe de personnes qui partagent la même condition. Les travailleurs aux prises avec un même problème de surdité professionnelle auront en commun non seulement les frustrations, les sentiments d'incompétence ou d'impuissance dans diverses situations de communication, mais aussi des références semblables en termes de condition de vie et de travail.

Ce groupe serait en outre l'instance la plus compétente pour explorer des issues aux problèmes relationnels créés par la surdité et pour offrir un appui essentiel en vue de négocier les accommodements nécessaires et mutuels avec les proches (e. g. recherche de conditions d'écoute favorables au déficient auditif pour les activités de communication, recherche de conditions ou de dispositifs d'écoute appropriés de la radio et de la télévision qui ne gêneraient pas les entendants, etc.).

Dans certains cas, un tel groupe pourrait également travailler directement à amorcer ou à soutenir des actions en milieu de travail pour réduire le bruit qui a été la cause de leur déficit auditif, et par là prendre la forme d'un groupe de pression. Au delà des actions auprès de l'entourage immédiat et du milieu de travail, le groupe pourrait chercher à sensibiliser la population des entendants à leurs problèmes de communication, ouvrant ainsi la voie à des efforts réciproques d'adaptation.

Quel rôle pourraient jouer les professionnels de la santé et de la relation d'aide dans ce contexte? À ma connaissance, *aucune pratique* n'a encore été développée dans ce domaine. La contribution la plus utile et la plus appropriée serait, d'après moi, de travailler à favoriser le regroupement des personnes aux prises avec le même problème.

La création de tels groupes d'entraide devrait également être favorisée par les unités syndicales qui ont mené un programme d'actions concernant le bruit et la surdité dans leur usine. Face au problème du bruit comme à celui d'autres polluants, l'action syndicale est évidemment orientée en priorité vers l'amélioration de la salubrité du milieu de travail. Mais un support aux victimes les plus touchées par cet agresseur peut également être un service d'une très grande utilité s'il permet ultérieurement d'alléger le poids parfois insupportable de leur handicap.

## 5. CONCLUSION

En somme, il n'existe pas de solutions toutes faites au problème de la surdité professionnelle. Parce que les services de santé se sont surtout attardés à l'identifier et à le décrire en termes d'analyse diagnostique et médico-légale, et parce que la nature même du handicap qu'il comporte est ambiguë pour les entendants comme pour ceux qui en sont victimes, tout est encore à inventer en termes de solutions. Dans ce contexte, il y a toutes les raisons de croire que les ressources les plus compétentes pour mener cette recherche

sont les personnes mêmes qui vivent le problème quotidiennement, à la condition qu'elles se regroupent pour légitimer leur condition et pour faire en sorte que leur handicap sensoriel ne soit plus si discret...

## RÉFÉRENCES

- BURNS, W., 1973, *Noise and Man*, Philadelphia, J.P. Lippincott co.
- BURNS, W. et D.W. ROBINSON, 1970, *Hearing and Noise in Industry*, London, Her Majesty's Stationery Office.
- ELDRED, K. McR. 1976, Demographics of noise pollution with respect to potential hearing loss, in D. Henderson, R.P. Hamernik, D.S. Dosanjh, J.H. Mills (Eds), *Effects of Noise on Hearing*, New York, Raven Press.
- HETU, R., V. BOUDREAULT, M. BALTHAZARD, F. COUTURE, P. FORTIER et O. LEMOINE, 1981, *Protocole d'évaluation rétrospective de l'audition d'une population exposée au bruit industriel*, Montréal, Comité de Recherche en Audiologie Communautaire.
- MERGLER, D., LEBORGNE, D., OUELLET, F. et S. SIMONEAU, 1979, *Le Bruit en milieu de travail*, Montréal, Institut de Recherche Appliquée sur le Travail.
- NOBLE, W.G., 1978, *Assessment of Impaired Hearing / A Critique and a New Method*, London, Academic Press, inc.
- PLOMP, R. et A.M. MIMPEN, 1979, Speech reception threshold for sentences as a function of age and noise level, *Journal of the Acoustical Society of America*, 66, 1333-1342.
- SCHORI, T.R. et D.L. JOHNSON, 1979, Inter-industry noise study : another look, *Sound and Vibration*, 13, 16-21.
- SUTER, A.H., 1978, *The Ability of Mildly Hearing-Impaired Individuals to Discriminate Speech in Noise*, Washington, U.S. Environmental Protection Agency.

## SUMMARY

Noise induced hearing loss is the kind of partial deafness that affects the largest number of individuals; it is also the most frequently identified occupational health problem. The specific nature of this hearing impairment is such that the hearing behavior appears inconsistent and unpredictable to normal hearing individuals. The handicap is therefore frequently perceived by the family and the peers of the hearing impaired person as an unwillingness to communicate. This in turn is responsible for many communication difficulties and affects the individual's psychosocial stability. No universal remedy to this conflictual situation is available at the present time. Self-help groups are explored as the approach that is more likely to offer realistic solutions.