

# OGB♦L

# UEL

# LCGB

OGB♦L Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

UEL Union des Entreprises Luxembourgeoises

LCGB Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond

## **Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes porteuses de handicaps**

Pour faire perdurer l'esprit de l'année européenne des personnes handicapées au-delà de décembre 2003, l'OGB♦L, le LCGB et l'UEL s'engagent par la présente charte à une collaboration étroite, afin de tout mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées. Ceci tout particulièrement dans le développement de l'emploi, l'accès à la formation professionnelle continue, le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie et le respect de la dignité des personnes handicapées.

Cette charte reprend dans ses grandes lignes les points les plus significatifs de la déclaration commune des partenaires sociaux européens CES, UNICE/UEAPME et CEEP signée le 20 janvier 2003 à Bruxelles.

Pour atteindre nos objectifs, différentes stratégies sont envisageables, notamment :

- la sensibilisation des responsables de la politique du personnel des entreprises aux droits et à la situation des personnes handicapées;
- la promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans tous les domaines ;
- la facilité des échanges d'expériences et la mise en œuvre de stratégies efficaces
- le renforcement de la coopération entre tous les acteurs concernés, y compris les pouvoirs publics, et les personnes handicapées elles-mêmes.

**Par la présente déclaration commune, l'OGB♦L, le LCGB et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises entendent**

1. donner l'élan nécessaire afin que l'intégration professionnelle des personnes handicapées soit perçue comme un intérêt partagé par les entreprises et par les travailleurs dans chaque entreprise;
2. reconnaître la dimension plus large du défi, qui appelle au dialogue et au partenariat entre les divers acteurs.

**À cette fin, l'OGB♦L, le LCGB et l'UEL soulignent que des sujets clefs sont à respecter afin de garantir un succès dans l'emploi des personnes handicapées.**

## **1. Bannir les discriminations**

L'OGB♦L, le LCGB et l'UEL estiment qu'une approche d'égalité des chances est la voie à suivre pour améliorer l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

Les discriminations fondées sur des facteurs non pertinents pour la tâche à accomplir sont socialement inacceptables et économiquement inadéquates. Elles portent préjudice à l'individu concerné, aux bonnes relations de travail et à l'efficacité de l'entreprise.

## **2. Mettre l'accent sur l'aptitude par opposition au handicap**

Le facteur déterminant pour l'embauche d'une personne sur le marché du travail doit être l'aptitude de l'individu, que celui-ci soit handicapé ou non. Les compétences de la personne doivent donc être les seuls critères à sa sélection, de son développement professionnel et de son intégration dans l'environnement de son lieu de travail.

## **3. Promouvoir l'emploi des personnes handicapées : un facteur revalorisant pour l'entreprise**

De bonnes pratiques d'emploi peuvent contribuer au succès économique d'une entreprise. Par une sensibilisation plus forte et une meilleure compréhension du handicap,

- ❑ les entreprises peuvent développer pleinement des capacités jusque-là inexploitées et accroître leur potentiel d'innovation. Par exemple, la participation de salariés handicapés à la conception et à la commercialisation de produits et services répondant davantage aux besoins des consommateurs, y compris des consommateurs handicapés, peut favoriser l'émergence de nouveaux marchés ;
- ❑ les entreprises sont mieux armées pour répondre aux besoins des salariés handicapés. La prise en compte de ces besoins permet aux salariés concernés d'assumer leurs tâches et obligations avec plus de succès. Ainsi, l'emploi de personnes handicapées peut apporter une valeur ajoutée à l'entreprise et à l'ensemble du personnel.

## **4. Diversifier les solutions pour des approches adaptées (cas par cas)**

Dans le domaine de l'emploi, il est crucial de dégager des solutions sur mesure à chaque personne handicapée, qui prennent en compte des facteurs tels que le type de handicap, la taille de l'entreprise, la nature du secteur et du poste de travail. De fait, ces facteurs influent sur les mesures qui peuvent et devraient être prises pour assurer l'adéquation entre l'aptitude de la personne et les spécificités de la tâche à accomplir (une approche cas par cas est toujours à promouvoir).

## **5. Mobiliser tous les acteurs de la société**

La promotion de l'emploi des personnes handicapées est un défi multidimensionnel, car nombre d'aspects de l'environnement physique et culturel, en dehors du lieu de travail, affectent les possibilités pour la personne handicapée d'obtenir un emploi. Des politiques visant à supprimer les obstacles sociétaux devant les personnes handicapées doivent être mises en place, en particulier dans les domaines de l'enseignement, des transports, de l'accès aux bâtiments, du changement d'attitude et de la lutte contre les préjugés.

Les mesures à prendre impliquent divers acteurs dont les responsabilités respectives varient selon le domaine d'action. Cependant, le dialogue et le partenariat entre ces divers acteurs, pouvoirs publics, organisations non gouvernementales et partenaires sociaux, sont essentiels

pour mettre en place des politiques adaptées et efficaces et mettre fin aux préjugés et discriminations.

## Engagements et recommandations

Pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées au Luxembourg, l'OGB♦L, le LCGB et l'UEL, estiment qu'il faut développer des politiques d'égalité des chances à l'égard des personnes handicapées dans les entreprises. Ces politiques mises en place doivent être portées à la connaissance de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : direction, management, avec un accent spécifique sur la sensibilisation des personnes responsables de l'embauche et de la gestion des ressources humaines, salariés et leurs représentants.

Les signataires de la présente charte s'engagent à examiner les questions de handicap avec leurs membres et à développer dans ce domaine des politiques d'égalité des chances.

L'UEL, l'OGB♦L et le LCGB s'engagent à diffuser la présente charte auprès des entreprises luxembourgeoises et des délégations du personnel.

Les signataires invitent leurs adhérents et mandataires à intégrer les principes de la présente charte dans les relations sociales et dans la politique du personnel des entreprises luxembourgeoises.

Ils demandent que la thématique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés soit intégrée dans l'offre de formation continue pour les délégués du personnel et les membres et responsables des services du personnel des entreprises.

Ils invitent les responsables des entreprises et les délégués du personnel, leurs mandataires dans les institutions représentatives du monde social et économique à travailler ensemble et à déployer des efforts concertés en vue de concevoir et appliquer des stratégies efficaces pour l'emploi de personnes handicapées.

Ils les invitent à s'inscrire dans une démarche d'inclusion sociale.

Ils conviennent de promouvoir à tous les niveaux les exemples de bonnes pratiques en ces domaines.

UEL

président de l'OGB♦L

président du LCGB

président du DTH de l'OGB♦L