COMMUNIQUE DE PRESSE COMMUN DES PARTENAIRES SOCIAUX
DTH/OGBL - LCGB - L'UEL - INDR

CHARTE COMMUNE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La charte commune du 20 septembre 2004 visant à promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi de personnes handicapées favorisant l'emploi, vient d'être revue et adaptée.

A l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2015, une nouvelle version de la "Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi" à été signée, par l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR, dans les locaux de Info-Handicap. Par cette signature, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement commun à renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises.

Les personnes en situation de handicap peuvent connaître des situations d'évitement, de rejet et d'isolement et subir une réelle exclusion sociale en raison de leur handicap qui accroît les risques de précarité financière et matérielle.

Le statut des personnes en situation de capacité de travail réduite est très variable : salarié handicapé, salarié reclassé etc. voire sans aucun statut particulier. Mais la détresse que peuvent connaître ces personnes lorsque le marché du travail et les entreprises qu'elles souhaitent intégrer leur paraissent inaccessibles et fermés est la même.

Les entreprises font d'ores et déjà des efforts en matière d'inclusion de personnes en situation de capacité de travail réduite, notamment dans le cadre de leur politique de RSE. Alors que les cas de discrimination et d'exclusion à l'égard des personnes en situation de handicap restent nombreux, la signature de la Charte a pour objectif de sensibiliser les ressortissants des organisations signataires à cette situation et de les inviter à poursuivre ou accentuer leurs efforts pour intégrer ces personnes dans leurs équipes. L'emploi est un vecteur crucial d'autonomie et d'indépendance et donc d'inclusion dans la société.

La Charte est un appel à l'action. Dans le cadre de la signature de la charte précitée, les signataires sont déjà en train de préparer une série de projets et d'actions concrètes pour l'année 2016 : Outre une importante conférence de sensibilisation et d'information au printemps 2016 à destination des employeurs, des fiches signalétiques anonymisées sont établies pour faciliter aux personnes handicapées la recherche d'un emploi. Ces fiches regroupent un CV classique de la personne handicapée ainsi que des précisions sur les adaptations et aménagements nécessaires par l'employeur et les mesures d'insertion possibles.

Témoignages de 2 entreprises

Afin d'illustrer la thématique de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi, deux entreprises labellisées ESR – Entreprise Socialement Responsable se sont déclarées d'accord pour livrer un témoignage dans le cadre de leur politique RSE. Il s'agit de :

- **CHNP - Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique**
  - M. Brian Jenkins, art-thérapeute (témoin « salarié ») et
  - M. Driss Moussaïd, cadre intermédiaire responsable du département art/ergo-thérapie (témoin « employeur »).

- **CTG Luxembourg PSF SA**
  - M. Steewe Lefay, Competence Developer (témoin « salarié ») et
  - Mme Caroline Simon, Human Resources Director (témoin « employeur »).

Le 3 décembre 2015

Informations utiles:

Exemples de statuts de personnes en situation de capacité de travail réduite:

Une personne est reconnue comme salarié handicapé lorsqu'elle présente une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins survenue par suite d'un accident de travail ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience, et qu'elle est reconnue apte à exercer un emploi salarié.

Les employeurs sont tenus, dans une certaine mesure, d'employer des salariés reconnus comme salariés handicapés :

- au moins un salarié handicapé pour l'employeur occupant au moins vingt-cinq salariés ;
- dans la proportion de deux pour cent de l'effectif de ses salariés pour l'employeur occupant au moins cinquante salariés ;
- dans la proportion de quatre pour cent de l'effectif de ses salariés pour l'employeur occupant au moins trois cents salariés.

Un salarié reclassé est un salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

Les signataires:

DTH/OGBL :	Ronald Wagner, Président
	Carlos Pereira, Membre du Bureau exécutif de l'OGBL
LCGB :	Christophe Knebeler, Secrétaire général adjoint
UEL :	Michel Wurth, Président
INDR :	Nicolas Henckes, Secrétaire général

Acronymes:

OGBL	Onofhängegen Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
DTH/OGBL	Département des Travailleurs Handicapés de l'OGBL
LCGB	Lëtzebuerger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond
UEL	Union des Entreprises Luxembourgeoises
INDR	Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises L'INDR a publié le Guide ESR (Entreprise socialement responsable) et aide les entreprises à intégrer et valoriser leurs initiatives dans le cadre d'une politique RSE élargie.
RSE	Responsabilité sociale des entreprises

Contacts :

DTH/OGBL : Joël Delvaux, Conseiller syndical
T. +352 49 60 05 -345, E-mail : joel.delvaux@ogbl.lu
UEL/INDR : Martine Peters, Conseillère de direction
T. +352 26009-790, E-mail : martine.peters@uel.lu
LCGB : Christophe Knebeler, Secrétaire général adjoint
T. +352 49 94 24 - 306, E-mail : cknebeler@lcgb.lu