

Des droits à conquérir



OGB-L
DTH Département des Travailleurs handicapés

Département des Travailleurs handicapés de l'OGBL

Contact

Joël Delvaux
146, boulevard de la Pétrusse
b.p. 2031
L-2330 LUXEMBOURG

Phone +352 49 60 05 345
Fax +352 48 69 49
Email joel.delvaux@ogbl.lu

Permanences

lundi, mardi, jeudi, vendredi de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00

1. Principes et missions du DTH de l'OGBL

Le Département des Travailleurs handicapés de l'OGBL est un organisme statutaire de la confédération. Sur la base des statuts, des programmes de principes et d'action de l'OGBL il représente les revendications syndicales, politiques et sociales des travailleurs handicapés.

Il s'ensuit pour le Département des Travailleurs handicapés de l'OGBL les missions prioritaires suivantes:

- Créer et entretenir des relations avec d'autres regroupements de personnes handicapées œuvrant dans le même sens que notre département, et ce au niveau national et international. Le cas échéant, le département pourra soutenir ces regroupements en se ralliant à leurs activités;
- Représenter les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées par des prises de position et des actions syndicales;
- Représenter les intérêts des travailleurs handicapés à tous les niveaux de l'OGBL et influencer les processus de décision y afférents;
- Revendiquer l'introduction de mesures spécifiques pour les personnes handicapées dans la législation et les réglementations concernant les conventions collectives de travail et les délégations du personnel. (délégué-e à l'égalité des travailleurs handicapés);



- Veiller à la mise en œuvre des critères d'emploi de personnes handicapées par la politique de l'emploi notamment dans le cadre des plans d'action nationaux pour l'emploi et appuyer l'intérêt des travailleurs handicapés lors des révisions du plan d'action nationale pour l'emploi;

- Garantir un appui syndical aux personnes handicapées travaillant en ateliers protégés; (p.ex. : lors de la mise en place des délégations des travailleurs handicapés, de la négociation de contrats collectifs de travail etc.);
- S'engager dans une politique de sensibilisation en faveur de l'embauche de personnes handicapées dans les différents domaines du marché du travail, par des interventions auprès des chambres professionnelles, des organisations patronales et des autorités politiques;
- Contacter et travailler en collaboration avec le Service rééducatif ambulatoire de l'Education différenciée pour favoriser et revendiquer l'intégration du plus grand nombre d'élèves handicapés dans le milieu scolaire ordinaire dès leur plus jeune âge et ceci jusqu'à la fin de leurs scolarité;
- Elaborer en collaboration avec le SEW/OGBL et les instances politiques des propositions pour un système d'études et de formation professionnelle spécifique et adaptée aux institutions spécialisées avec reconnaissance officielle des diplômes relatifs aux études offertes;
- Collaborer avec les structures concernées de l'OGBL pour remédier au manque alarmant de personnel encadrant dans les institutions spécialisées et les ateliers protégés dans les négociations avec les différents ministères concernés.



*Echange entre le DTH de l'OGBL et la fraction parlementaire du LSAP
11/2010*



*Echange entre le DTH de l'OGBL et la fraction parlementaire du DP
12/2010*

2. Extrait de la CONVENTION relative aux DROITS des PERSONNES HANDICAPEES

Article 27 - Travail et emploi



1. Les États/Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et l'accessibilité aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :
 - a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail;
 - b) Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs;
 - c) Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres;
 - d) Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnelle, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général;
 - e) Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi;
 - f) Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, et l'organisation de coopératives et la création d'entreprise;
 - g) Employer des personnes handicapées dans le secteur public;
 - h) Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures;
 - i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées;
 - j) Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général;

- k) Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.
- 2. Les États/Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

2.1. L'égalité des chances au travail, une utopie ou un manque de volonté?

Du 16 au 22 novembre 2009, la France a tenu sa 13^e semaine pour l'emploi des personnes handicapées, cette action a cruellement rappelé aux Français que l'accès à l'emploi des personnes en situation d'handicap est loin d'être acquise. Malgré l'existence d'un quota légal des salariés handicapés fixé à 6 % de l'effectif total des travailleurs d'une entreprise de plus de 20 salariés. Ces mêmes quotas sont également en vigueur pour les services étatiques et administrations communales. Selon une récente étude du ministère du Travail français le taux d'embauche sur le marché du travail ordinaire de salariés handicapés, n'est que de 2,8 %.



Pour essayer de remédier à ce non respect des quotas, le gouvernement français a décidé de renforcer les sanctions prévues dans la loi. A partir de 2010 toutes les entreprises n'ayant fait aucun effort réel pour améliorer leur quota de travailleurs handicapés au sein de leur personnel, seront obligées de payer des amendes de 10.300 € par an. Au-delà de la répression il est aussi prévu de tester le CV anonyme pour augmenter les chances d'être retenu pour ses capacités et non pour ses apparences. Cette mesure profiterait à la «diversité» en générale,

le véritable défi consiste toutefois à trouver un moyen de changer le regard sur le handicap et de modifier ainsi les comportements.

En effet, selon un sondage effectué par «Harris Interactive», 59 % des Français estiment difficile d'intégrer dans l'emploi une personne handicapée et avouent un sentiment de gêne envers le handicap.

Qu'en est-il au Luxembourg? Depuis 1991 et réaffirmé en 2003, la loi sur le travailleur handicapé prévoit également des quotas d'embauches de personnes handicapées aussi bien pour le secteur privé, qu'étatique et communal. Les quotas minima à respecter sont, 5 % pour l'état, les communes, les établissements publics et les CFL; 4 % pour les employeurs privés occupant

au moins 300 salariés; 2 % pour au moins 50 salariés et 1 travailleur handicapé pour au moins 25 salariés.

Pour le reste la situation n'est guère bien différente que celle en France. Même si contrairement au ministère du Travail français, le gouvernement luxembourgeois n'a pas encore effectué d'étude sur le taux d'embauche des travailleurs handicapés au sein des entreprises luxembourgeoises, il est certain que les quotas sont également loin d'être respectés et atteint.

Les raisons de ce non-respect de la loi au Luxembourg sont certes multiples, d'une part aucun organe étatique n'est chargé de contrôler l'application de la loi et le respect des quotas, mais d'autres facteurs jouent également un rôle important. Dans beaucoup de cas l'on constate une scolarisation et formation professionnelle insuffisante pour répondre aux attentes du marché du travail ordinaire. En plus l'insertion des personnes handicapées devrait se faire dès le plus jeune âge au niveau de la scolarisation. Il est toujours plus difficile d'intégrer une personne handicapée adulte dans le monde du travail ordinaire si celle-ci a passé la plus grande majorité de sa vie en institution.

Les mesures qui existent actuellement pour remédier à ces problèmes de formation et d'intégration sont nettement insuffisantes. D'autre part il y a aussi les problèmes d'accessibilité des bâtiments et lieux de travail qui servent bien souvent de prétexte pour un refus d'embaucher une personne handicapée.

Il est grand temps de changer les mentalités et faire tomber les préjugés. Pour cela il faut une réelle volonté politique et des actions concrètes. Au-delà de la nécessité d'une stricte application de la loi, des actions d'accompagnement comme celle mise en place par l'ATP asbl avec son Service Job Coaching doivent être intensifiées et étendues à tous les types de handicap. Finalement nous pourrions prendre exemple sur nos voisins français et tenir une 1^{ère} semaine pour l'emploi des personnes handicapées au Luxembourg. Dans tous les cas le ministère du Travail devrait comme en France faire effectuer une étude pour au moins disposer de chiffres et savoir où nous en sommes réellement quant au respect de nos quotas. Mais si cela n'a encore jamais été fait c'est peut-être dû à la peur des résultats accablants qui pourraient apparaître.



Joël Delvaux, Secrétaire syndical du DTH /OGBL

2.2. Déclaration commune de la CES et du FEPH



«L'accès à l'emploi et à la formation pour les personnes handicapées: un droit qui reste à conquérir»

Dans le cadre des activités développées suite à «l'Année 2010, Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale», le Forum européen des Personnes handicapées et la Confédération européenne des Syndicats ont organisé une Conférence commune, à Bruxelles les 10 et 11 mars 2011, avec le soutien de la Commission européenne et du Comité Economique et Social européen, sur le thème de l'accès à l'emploi et à la formation des personnes handicapées.

Les participant(e)s des deux organisations se sont tout d'abord livré(e)s à une analyse de la situation et des évolutions survenues depuis leur dernière rencontre qui s'est tenue à Lisbonne du 26 au 28 octobre 2007.

Des évolutions significatives, même s'il reste encore beaucoup à faire

Grâce aux actions menées ces dernières années par les deux organisations, et, notamment depuis leur dernière rencontre, des évolutions ont eu lieu qui sont pour plusieurs d'entre elles plus que des signes encourageants d'une meilleure prise en compte de la situation des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi et à la formation professionnelle et/ou aux opportunités nouvelles offertes en ce domaine.

Ainsi, en novembre 2010, la Commission a présenté le plan d'action de l'UE en faveur des personnes handicapées, qui expose les initiatives qu'elle mettra en place dans les dix années à venir (jusqu'en 2020). Et elle a notamment annoncé qu'elle publiera en 2012 une proposition pour «l'acte européen sur l'accessibilité».

Il y a eu, également, la ratification, le 23 décembre 2010, par l'Union européenne de la Convention des Nations Unies, relative aux droits des personnes handicapées, et donc notamment de ses dispositions relatives à l'emploi des personnes handicapées.

Il y a l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui reconnaît le droit des personnes handicapées à «bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté». Suite à la ratification du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (Traité de Lisbonne), cette Charte est devenue juridiquement contraignante.

Il y a encore la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées qui vise essentiellement à donner les moyens aux personnes handicapées de jouir de leurs droits sur un pied d'égalité avec les autres citoyens et à supprimer les obstacles qu'elles rencontrent dans leur vie quotidienne. Elle a également pour objet de contribuer à l'application pratique des dispositions de la convention, tant au niveau de l'UE qu'au niveau national. Cette stratégie vient soutenir et compléter les mesures prises par les États membres en matière de handicap, une compétence qui leur appartient en premier ressort.

Et le 25 mars 2010, il y a eu, dans le cadre du dialogue social européen, la signature entre les partenaires sociaux, de l'accord en faveur «d'un marché du travail inclusif».

D'autres initiatives restent toutefois bloquées au niveau du Conseil, telle la proposition de directive que la Commission européenne a publiée en juillet 2008 visant à élargir la protection légale contre la discrimination à d'autres domaines que l'emploi. La proposition n'a cependant pas été acceptée par tous les États membres.

Il n'en demeure pas moins incontestable qu'une prise de conscience de plus en plus forte s'est faite jour tant au niveau européen qu'au niveau de la plupart des Etats membres.

Mais il reste toutefois encore beaucoup à faire ...



Tout d'abord parce que la crise est là ...

Malgré certains discours qui se veulent rassurants sur les prétendues «sorties de crise» et qui ne visent souvent qu'à justifier ou faire accepter les réductions budgétaires imposées, la

crise continue de frapper ... Et, comme toujours, les premiers à en faire les frais, ce sont les personnes considérées comme les plus les plus vulnérables, qui pourtant n'en sont pas les responsables!

Elle se caractérise notamment par:

Une réduction des budgets sociaux qui sont les premiers visés dans les plans de rigueur mis en place au niveau des Etats membres, pour rassurer au premier chef les marchés financiers. Les services sociaux, de santé et les organismes qui gèrent les prestations sociales voient leurs moyens réduits, pour ne pas dire amputés et n'arrivent pas à remplir les missions pour lesquels ils existent. La conséquence concrète en est que les systèmes de protection sociale ont de moins en moins de moyens pour assurer leur rôle de «stabilisateurs» des effets de la crise. C'est, ainsi, la remise en cause de «l'Etat social» (le Welfare State) qui devrait rester, pourtant, la réponse adéquate pour la mise en place d'une société de la cohésion sociale et de la solidarité où chacun(e) trouve sa place et son épanouissement.

Une précarisation de l'emploi (développement des emplois à temps partiels non choisis, des emplois à durée déterminée, de l'intérim ...). Ceci conduit au constat qu'aujourd'hui, même avoir un emploi ne prémunit plus du risque de pauvreté.

Une augmentation du chômage, conséquence, de la crise et qui frappe surtout les jeunes, mais aussi les plus âgé(e)s dans l'entreprise, les femmes, les personnes migrantes et les personnes handicapées, qui sont celles et ceux qui connaissent déjà le plus de difficultés à entrer sur le marché du travail y compris à formation et à compétence équivalentes.

D'où la nécessité de renforcer la mobilisation!



Les personnes handicapées sont confrontées à de nombreux obstacles concernant la participation sociale et économique, parmi lesquels les obstacles liés à l'emploi posent des problèmes particuliers, mais aussi ceux liés aux préjugés à tous les niveaux et dans tous les secteurs, y compris ceux portant sur de prétendues absences de compétence ou de productivité.

L'accès à des emplois et des salaires de qualité est, en effet, nécessaire à la cohésion sociale et au bien-être économique. Afin d'assurer l'inclusion sociale, d'améliorer l'aptitude à l'emploi et d'accroître le taux d'emploi des femmes et des hommes handicapés, le FEPH et la CES

plaident en faveur d'un partage des responsabilités entre l'ensemble des acteurs, y compris des décideurs économiques, dans la société pour garantir:

- les investissements dans l'éducation ouverte à tous ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- une protection sociale et des mesures de sécurité sociale appropriées, permettant, d'une part, de garantir un revenu décent à celles et ceux qui ne peuvent avoir accès au marché du travail et d'autre part, d'apporter le soutien aux familles si nécessaire;
- la mise en place de services de proximité et l'accessibilité aux biens et aux services.

Des discussions qui ont eu lieu pendant la Conférence, il ressort que toutes les organisations participantes ressentent la nécessité de poursuivre, voire renforcer leur coopération. Celle-ci doit se développer dans cinq directions pour amener l'Union et les Etats membres à passer du stade du discours aux actes.

La première consiste notamment à peser sur les responsables européens, nationaux et locaux pour mettre en œuvre les législations européennes ou internationales existantes, tels par exemple, la Convention des Nations Unies ou l'article 26 de la Charte des Droits sociaux fondamentaux du TFUE ou encore l'article 15 de la Charte Sociale Européenne du Conseil de l'Europe. Et d'en assurer le suivi – dans lequel seraient impliqués les associations et les partenaires sociaux -par la mise en place d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

La seconde est d'élaborer au niveau européen, voire national des législations plus contraignantes notamment en ce qui concerne l'accès, de toutes et de tous, et en particulier des personnes handicapées, aux biens (habitat et transports adaptés, loisirs, culture...) et aux services (éducation, santé, emplois, services sociaux et de proximité ...). Et de mettre en œuvre les procédures de contrôle et d'évaluation de ces législations pour en apprécier la mise en œuvre et l'efficacité.

La troisième consiste à «sécuriser juridiquement» ces services qui permettent à toutes et à tous de jouir effectivement de leurs droits sociaux fondamentaux. «Sécuriser juridiquement» ces services, cela signifie, qu'en vertu du «service social» qu'ils rendent, de faire en sorte qu'ils ne tombent pas sous le coup de la législation sur le «marché Intérieur» qui signifie soumission à la concurrence et aboutit à une compétition inégale avec les pourvoyeurs du marché qui, trop souvent, confondent le «moins disant» et le «moins faisant» ...



La quatrième en développant aux niveaux adéquats au sein des Etats membres, les services, voire des structures d'accueil, est de permettre aux personnes handicapées de mener une vie digne, ce qui implique également qu'elles aient la garantie d'un niveau de revenu suffisant.

La cinquième portant sur le financement, est de s'opposer aux coupes budgétaires et notamment celles qui portent sur les budgets sociaux.

Et, en ce qui concerne plus précisément l'accès à l'emploi et la formation, les deux organisations s'engagent à mettre en œuvre - chacune en leurs domaines de compétences - l'accord des partenaires sociaux européens, du 25 mars 2010, en «faveur d'un marché du travail inclusif» et d'en saisir toutes les opportunités pour le rendre effectif sur le terrain.

De même, partant du constat que le taux d'activité des personnes gravement handicapées est inférieur à la moitié de celui des travailleurs non handicapés, et que le taux de participation des femmes handicapées est encore plus faible, la CES et le FEPH s'engagent à améliorer la situation de l'emploi des femmes et des jeunes handicapés, considérant qu'il ne s'agit pas seulement d'une question de justice sociale, mais aussi d'une stratégie rentable étant donné la diminution de la main-d'œuvre liée à l'évolution démographique.

Une nécessité: poursuivre et renforcer la coopération et le dialogue!

Depuis leur dernière rencontre, comme l'ont montré les débats de cette Conférence, si certains progrès ont été enregistrés, ces avancées ne se réalisent que très progressivement.

Aussi afin de pouvoir atteindre cet objectif d'améliorer l'accès à l'emploi et à la formation des personnes handicapées et plus généralement de permettre aux personnes handicapées et à leurs familles de pouvoir vivre pleinement leur vie de femmes et d'hommes notamment par l'exercice de leurs droits fondamentaux (santé, éducation, logement, transport, culture...), les deux organisations, la CES et EDF confirment leur volonté de:

- poursuivre leur coopération, au niveau européen, notamment par des rencontres et concer-tations, entre leurs secrétariats respectifs, afin d'évaluer périodiquement les avancées dans la réalisation de ces objectifs communs,
- mais également aux niveaux régional et local pour en assurer la mise en œuvre effective.

Les personnes handicapées et leurs associations ainsi que les partenaires sociaux mettent leurs compétences à la disposition des employeurs et des décideurs, pour les aider à créer un marché du travail favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées, par des aménagements raisonnables afin d'éliminer la discrimination, comme le prévoit la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, par des investissements dans des infrastructures adéquates et un recours effectif aux fonds européens pour assurer la cohésion sociale et l'inclusion. Elles conviennent également, dans le prolongement de cette

Conférence, et au fur et à mesure de l'avancée du plan stratégique handicap, de se retrouver pour évaluer l'opportunité de nouvelles initiatives communes.

Elles sont convaincues que c'est grâce à cette mobilisation commune et permanente, à tous les échelons que l'on passera du discours et des intentions aux actes et que les droits auxquels peuvent prétendre les personnes handicapées ne seront resteront pas théoriques mais se traduiront concrètement dans la réalité.

*avec le soutien de la Commission Européenne
with the support of the European Commission*



Téléchargez l'ACCORD CADRE DU 25 MARS 2010
SUR DES MARCHES DU TRAVAIL INCLUSIFS EUROPEENS!

http://www.alternatives-economiques.fr/fic_bdd/article_pdf_fichier/1270222472_Accord-cadre_inclusion_25_03_10_FR.pdf

3. Extrait de la CONVENTION relative aux DROITS des PERSONNES HANDICAPEES

Article 24 - Éducation

1. Les États/Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent:
 - a) Le plein épanouissement du potentiel humain et du sentiment de dignité et d'estime de soi, ainsi que le renforcement du respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de la diversité humaine;
 - b) L'épanouissement de la personnalité des personnes handicapées, de leurs talents et de leur créativité ainsi que de leurs aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités;
 - c) La participation effective des personnes handicapées à une société libre.
2. Aux fins de l'exercice de ce droit, les États/Parties veillent à ce que:
 - a) Les personnes handicapées ne soient pas exclues, sur le fondement de leur handicap,

- du système d'enseignement général et à ce que les enfants handicapés ne soient pas exclus, sur le fondement de leur handicap, de l'enseignement primaire gratuit et obligatoire ou de l'enseignement secondaire;
- b) Les personnes handicapées puissent, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès, dans les communautés où elles vivent, à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire;
 - c) Il soit procédé à des aménagements raisonnables en fonction des besoins de chacun;
 - d) Les personnes handicapées bénéficient, au sein du système d'enseignement général, de l'accompagnement nécessaire pour faciliter leur éducation effective;
 - e) Des mesures d'accompagnement individualisées efficaces soient prises dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la socialisation, conformément à l'objectif de pleine intégration.
3. Les États Parties donnent aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir les compétences pratiques et sociales nécessaires de façon à faciliter leur pleine et égale participation au système d'enseignement et à la vie de la communauté. À cette fin, les États Parties prennent des mesures appropriées, et notamment :
- a) Facilitent l'apprentissage du braille, de l'écriture adaptée et des modes, moyens et formes de communication améliorée et alternative, le développement des capacités d'orientation et de la mobilité, ainsi que le soutien par les pairs et le mentorat;
 - b) Facilitent l'apprentissage de la langue des signes et la promotion de l'identité linguistique des personnes sourdes;
 - c) Veillent à ce que les personnes aveugles, sourdes ou sourdes et aveugles – et en particulier les enfants – reçoivent un enseignement dispensé dans la langue et par le biais des modes et moyens de communication qui conviennent le mieux à chacun, et ce, dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la sociabilisation.
4. Afin de faciliter l'exercice de ce droit, les États/Parties prennent des mesures appropriées pour employer des enseignants, y compris des enseignants handicapés, qui ont une qualification en langue des signes ou en braille et pour former les cadres et personnels éducatifs à tous les niveaux. Cette formation comprend la sensibilisation aux handicaps et



l'utilisation des modes, moyens et formes de communication améliorée et alternative et des techniques et matériels pédagogiques adaptés aux personnes handicapées.

5. Les États/Parties veillent à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. À cette fin, ils veillent à ce que des aménagements raisonnables soient apportés en faveur des personnes handicapées.

3.1. L'importance d'une formation de qualité

A l'heure actuelle, le marché du travail requiert un niveau de qualification de plus en plus important. Egalement, l'évolution constante des technologies ont changé la vie du salarié. De nos jours, pour rester compétitif il est indispensable de se former durant toute sa carrière professionnelle.

Or, le niveau de scolarisation et de formation professionnelle des personnes handicapées est souvent inférieur à celui demandé sur le marché ordinaire du travail. Ce déficit de compétence constitue un handicap supplémentaire aux travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi. D'après les informations obtenues par le Service des Travailleurs handicapés (STH) de l'ADEM, la difficulté de trouver un emploi aux personnes inscrites en tant que travailleurs handicapés est bien souvent due à la qualification insuffisante de ces personnes et moins à leurs handicaps.

Les raisons de ce déficit scolaire sont diverses et multiples et dépendent beaucoup du type de l'incapacité et à quel moment de la vie la personne a été confrontée avec l'handicap. Si l'handicap parvient durant l'enfance ou est déjà présent à la naissance, le parcours scolaire de l'enfant risque d'être fortement bouleversé. Dans tous les cas, c'est un fait établi qu'un élève handicapé au Luxembourg, ne bénéficie pas des mêmes chances dans ses d'études qu'un enfant dit « valide » et ceci indépendamment de ses facultés à apprendre.

Il faut donc impérativement investir davantage dans une bonne scolarisation des enfants handicapés et donc favoriser l'intégration dans l'enseignement régulier. Il est prouvé que des enfants handicapés ayant profité d'une scolarisation en milieu traditionnel clôturent leur scolarité avec un niveau de diplôme nettement supérieur et trouvent plus facilement un emploi sur le marché ordinaire que les enfants ayant suivi une scolarité dans un milieu spécialisé.

Parallèlement, il est aussi nécessaire de mettre en place des cours de formation continue répondant aux besoins des salariés ayant le statut de travailleur handicapé, qu'ils travaillent dans un atelier protégé ou sur le marché du travail ordinaire.

C'est dans cette optique que le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), la formation continue de la Chambre des salariés (CSL) a répondu à notre demande et en étroite collaboration avec le Département des Travailleurs handicapés a fait une première sélection de différents cours du soir pouvant accueillir des personnes handicapées. Pour ces cours le LLLC s'efforcera de répondre aux besoins spécifiques des candidats, (accessibilité des lieux, apport d'aide technique, support de cours accessible, chargé de cours sensibilisé au handicap).

Dans une seconde étape, il est prévu d'élargir la présente offre à d'autres cours du soir proposés par le LLLC. Plus d'info à ce sujet sur www.lllc.lu



3.2. Mon parcours scolaire

Témoignage par Andrea Da Silva Costa-Delvaux

Je m'appelle Andrea Da Silva Costa ép. Delvaux, j'ai 28 ans et je suis atteinte de la maladie génétique «Ataxie Friedreich». J'ai commencé ma scolarité dans une école publique dite «normale». Mais, au lycée, les premiers symptômes sont apparus: perte de l'équilibre et troubles de la marche. Mes amis se montraient prévenants et m'aidaient tandis que d'autres, pas informés sur ma situation, se moquaient de moi en m'insultant d'être saoule. En plus de devoir accepter ma maladie, j'étais donc exposée à des attaques qui eurent une influence négative sur mes résultats scolaires.

Cela aurait été certainement différent si les élèves et les enseignants avaient été sensibilisés au handicap. La situation s'aggravait et la direction de mon école a conseillé à mes parents de me placer dans un établissement spécialisé. Ainsi, je suis partie dans un centre de formation professionnelle pour jeunes handicapés. A partir de là, je n'avais plus à subir de pression des autres élèves, mais ma formation en bureautique n'égalait pas celle d'une scolarité normale et

je n'avais pas la possibilité d'obtenir un diplôme clôturant ma formation. Les responsables du centre de formation nous formaient essentiellement pour travailler dans des ateliers protégés rattachés au centre de formation et non pour pouvoir trouver un travail sur le marché ordinaire de l'emploi. Ils disaient alors que les chances de trouver une place en dehors des ateliers étaient quasiment nulles.

Cela signifie-t-il préparer les élèves handicapés à une véritable intégration? Car en réduisant leur formation au strict minimum nécessaire, on leur ajoute un handicap supplémentaire.

Pour remédier à cette situation j'ai décidé de m'inscrire à des cours de formation continue pour adultes, organisés par la Chambre des employés privés, aujourd'hui la Chambre des salariés. Je suis occupée comme aide-bureautique au sein des Ateliers Kräizbierg où une de mes fonctions principales est d'encoder des factures et d'autres documents comptables. J'ai choisi de suivre des cours de comptabilité pour parfaire ma connaissance dans ce domaine. Finalement en juin de cette année, j'ai obtenu mon diplôme de comptable. Grâce à cette formation, je maîtrise mieux mon travail, ce qui me permet entre autres de mieux collaborer avec mon chef. En plus, étant toujours à la recherche d'un emploi sur le marché ordinaire du travail, ce diplôme obtenu pourrait s'avérer être un atout de taille.



Ayant pris beaucoup de plaisir à suivre ces cours, surtout compte tenu que j'étais intégrée dans une classe composée «d'élèves» non-handicapés et de ce fait pleinement intégrée, je ne peux que conseiller à d'autres personnes se trouvant dans une situation similaire, de faire de même. Pour ma part j'ai décidé de poursuivre des formations dans d'autres domaines.

4. Adresses utiles

Département des Travailleurs handicapés - DTH/OGBL - www.ogbl.lu

Phone 49 60 05 345 ou 621 245 780

Fax 48 69 49

Email joel.delvaux@ogbl.lu

Adresse 146, bd de la Pétrusse - b.p. 2031
L-1020 Luxembourg

Représentation des revendications syndicales, politiques et sociales des travailleurs handicapés.

Administration de l'emploi - Service des travailleurs handicapés - www.adem.public.lu

Phone 24 78 53 93 (secrétariat) - 24 78 53 90 (M. J. Hurt) - 24 78 53 95 (M. F. Metzler)

Fax 29 66 60 ou 26 19 08 22

Email jeff.hurt@adem.etat.lu ou frank.metzler@adem.etat.lu

Adresse 24-26, place de la Gare / Galerie Kons (4^e étage - Zone C) - b.p. 2208
L-1616 Luxembourg

Orientation, formation, placement, rééducation et ré intégration professionnelles des travailleurs handicapés.

Réseau pour le travail et la promotion humaine (Personnes handicapées) - www.rtph.lu

Phone 26 18 76 10

Fax 26 18 76 10 94

Email info@rtph.lu

Adresse 8, rue Victor Hugo
L-4140 Esch-sur-Alzette

Rencontre - information - chômage - travail (aide et conseils dans la recherche d'un nouvel emploi - démarches administratives/préparation)

Info-Handicap - Centre national d'information et de rencontre du handicap - www.info-handicap.lu

Phone 36 64 66 1

Fax 36 08 85

Email info@iha.lu

Adresse 65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg

Information et orientation de tout demandeur dans le domaine du handicap - concertation avec les acteurs du réseau social - coopération avec les pouvoirs publics - activités et projets sur les plans national et européen - publications: Guide du handicap, Resolux, Guide des normes, Guide pédagogique, Bulletin de liaison, Hôtels/Restaurants accessibles, Ateliers protégés.

Conseil supérieur des personnes handicapées - www.info-handicap.lu/cssuperieur.html

Phone 24 78 65 98 (secrétaire) 26 18 76 10 41 (présidente)

Fax 46 74 54 ou 24 18 87 (secrétaire) 26 18 76 10 94 (présidente)

Email jean-claude.muller@fm.etat.lu ou andree.biltgen@iha.lu

Adresse Ministère de la Famille et de l'Intégration - c/o M. Jean-Claude Muller
L-2919 Luxembourg

Assister et conseiller le ministère ayant dans ses attributions le handicap - réunir les personnes impliquées, à savoir les personnes à besoins spéciaux, les professionnels du secteur et des membres du gouvernement, afin d'aviser tout projet de loi ou de règlement touchant le domaine du handicap.

Centre pour l'égalité de traitement - www.cet.lu

Phone 26 48 30 33

Fax 26 48 38 73

Email info@cet.lu

Adresse 26, place de la Gare / Galerie Kons - L-1616 Luxembourg

Promouvoir, analyser et surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.



DTH - Département des travailleurs handicapés