

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 73 (1981)
Heft: 2

Artikel: Des travailleurs comme les autres
Autor: Muhr, Gerd
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386047>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Des travailleurs comme les autres

Par Gerd Muhr, vice-président de l'Union syndicale allemande (DGB) et président du groupe travailleur du BIT

Tout travailleur blessé ou mutilé par un accident, que ce soit dans son travail ou en dehors de son activité professionnelle, devrait avoir la possibilité de gagner sa vie en dépit de son handicap: tel est et a été le point de vue du mouvement syndical depuis qu'il existe. Les syndicats se sont toujours vivement préoccupés de la question du réemploi des victimes des accidents du travail, tout en s'efforçant de faire appliquer la législation sur les prestations d'invalidité professionnelle.

Dans mon pays, la République fédérale d'Allemagne, la proportion des chômeurs physiquement handicapés s'est accrue considérablement au cours des dernières années, ainsi que le nombre de salariés obligés de cesser toute activité professionnelle avant l'âge de la retraite en raison d'une infirmité quelconque.

Par ailleurs, les salariés qui ont des problèmes de santé ou qui souffrent de handicaps physiques sont souvent l'objet d'un transfert au sein de l'entreprise, ce qui les conduit à une situation et à des gains inférieurs; cela peut aussi être le premier pas vers le chômage ou une demande de mise à la retraite anticipée pour cause d'invalidité. Aussi l'Union syndicale allemande (DGB) a-t-elle placé la question des mesures à prendre pour la réadaptation et la réintégration des handicapés dans la vie active et la société parmi ses objectifs essentiels en matière de politique sociale et de l'emploi pour les années quatre-vingt.

Priorité à la prévention

La DGB veille avec un soin particulier à désamorcer les tentatives visant, aussi bien dans le secteur industriel que dans celui des services, à faire perdre leur emploi aux travailleurs handicapés. Elle s'efforce d'agir pour qu'ils puissent au contraire bénéficier de davantage de possibilités d'emploi. Parallèlement, l'Union syndicale met l'accent sur l'importance des mesures préventives, notamment dans le cadre de l'humanisation du travail qui, en protégeant la santé, éloignent d'autant les risques d'infirmité. Afin de garantir les handicapés contre la perte de leur emploi, il sera nécessaire d'améliorer et d'élargir la protection par voie législative ou de conventions collectives.

Il est également important que les efforts visant à maintenir et à réintégrer les handicapés dans la vie professionnelle et sociale touchent tous les aspects de l'existence, comme par exemple les conditions de logement ou les possibilités de transport et de loisirs.

Les objectifs principaux

Les programmes de réadaptation au sein des entreprises devraient viser essentiellement les objectifs suivants:

- Faciliter l'emploi des handicapés et leur ouvrir des possibilités de formation ultérieure et de promotion.
- Créer pour eux des emplois véritables, intégrés dans le processus industriel, et s'assurer qu'ils ne sont pas commis à des tâches inférieures ou relégués dans des unités de travail spéciales où s'exercerait une discrimination à leur égard.
- Leur offrir des emplois qui atténuent leurs handicaps professionnels et les compensent grâce à une bonne utilisation de leurs capacités, de leur expérience et de leur savoir.
- Contribuer à la prévention de tous autres risques menaçant la santé.

Les établissements spécialisés dans la réadaptation devraient, davantage que par le passé, orienter leurs programmes de formation vers les besoins du marché du travail. Ils devraient également s'efforcer de veiller à ce que les handicapés qu'il forment acquièrent les qualifications nécessaires pour retrouver à tout moment un emploi qui leur convienne. La formation professionnelle dispensée par ces services de réadaptation aux handicapés devrait aussi accroître leurs chances de trouver un emploi rémunérateur. Il est par conséquent nécessaire que les programmes de formation soient conçus dans une optique suffisamment large, qu'ils s'inspirent des principes de la formation permanente, que les possibilités de formation soient adaptées aux besoins des handicapés et qu'une attention particulière soit accordée aux problèmes que peut poser le séjour prolongé dans un établissement, séparant le handicapé de sa famille et de son milieu social.

Renforcer la protection légale

En République fédérale allemande, une loi exige de tous les employeurs, publics ou privés, de plus de quinze salariés qu'ils réservent au moins 6% de leurs emplois aux personnes handicapées reconnues comme atteintes d'une grave infirmité. Cette législation devrait être élargie et l'amende prévue pour les employeurs qui ne respectent pas le quota imposé augmentée, afin de dissuader ceux qui seraient tentés de passer outre à leur obligation d'employer une personne handicapée.

L'Union syndicale demande, dans l'intérêt bien compris des salariés défavorisés, une extension des droits des représentants des travailleurs dans les organes paritaires saisis des questions de protection de la main-d'œuvre et d'information concernant les changements prévus dans l'entreprise, qui pourraient avoir des effets négatifs sur le nombre et la qualité des emplois. Il faut aussi que s'améliore rapidement la coopération nécessaire entre, d'une part, les institutions de promotion et de protection de l'emploi et, d'autre part, les diverses entreprises et leurs directions. Ces institutions doivent pouvoir obtenir une meilleure information ainsi que de plus grandes possibilités de contrôle et d'intervention pour tout ce qui touche à l'hygiène et à la sécurité du travail et à la protection de la main-d'œuvre.

De la théorie à la pratique

L'Union syndicale a formulé des propositions détaillées concernant les mesures législatives qui pourraient améliorer la réadaptation professionnelle et sociale des handicapés. Elle s'appuiera sur les objectifs assignés à l'Année internationale des personnes handicapées pour souligner l'importance des revendications syndicales.

Nous enregistrons avec satisfaction le programme de réadaptation présenté par le gouvernement pour les années quatre-vingt; nous veillerons attentivement à sa réalisation tout comme à la mise en œuvre de la déclaration et des promesses faites à l'occasion de cette année internationale.

Nous veillerons enfin à ce que soient satisfaites les revendications syndicales concernant l'humanisation du travail, la mise sur pied d'un système empêchant les handicapés d'être exclus de la main-d'œuvre et la réintégration de tous les handicapés dans la vie professionnelle et sociale.