

**focus**

ÉGALITÉ HANDICAP

**FOCUS Nr. 13, octobre 2014****Editorial**

Partout dans le monde, les personnes handicapées se voient confrontées à des inégalités dans la vie professionnelle. Elles peinent souvent à trouver un travail, ce en raison d'idées reçues en ce qui concerne leurs capacités, de barrières architecturales ou techniques. Lorsqu'elles parviennent à surmonter ces difficultés et à trouver un emploi, les discriminations salariales ne sont pas rares : alors même qu'elles sont mieux qualifiées que leurs collègues et qu'elles disposent d'une plus grande expérience, elles sont moins payées en raison du handicap. Enfin se pose le problème de licenciements prononcés en raison du handicap.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées exige des Etats parties une protection efficace contre les discriminations dans le monde du travail. De plus, des systèmes doivent être prévus qui encouragent l'embauche des personnes handicapées dans l'économie privée.

Qu'en est-il en Suisse des droits des personnes handicapées dans le monde du travail ? La présente édition du FOCUS met l'accent sur cette question. Elle procure de plus un aperçu de nouveaux cas traités par le Centre Égalité Handicap. Dans la tribune, Brigitte Schökle, Responsable IGGH Berne et Max Meyer, Centre construction adaptée canton de Berne-procap traitent des mesures acoustiques à adopter dans les gares, sur la base de l'exemple concret de la gare de Langnau i.E.

Caroline Hess-Klein

Responsable du Centre Égalité Handicap

Impressum

focus - Égalité Handicap

Paraît en français et en allemand, avec une rubrique en italien.

Textes

Gabriela Blatter (gb), Iris Glockengiesser (ig), Caroline Hess-Klein (chk) et Paola Merlini (pm).

Rédaction

Centre Égalité Handicap

Traduction française

Mikaela Viredaz

Design

cobin media, Zurich

Édition

Centre Égalité Handicap, Marktgasse 31, 3011 Berne, info@egalite-handicap.ch,
www.egalite-handicap.ch

Contenu

Editorial	1
Impressum.....	2
Contenu	3
Cas issus de la pratique d'Égalité Handicap.....	4
Licenciement pour cause de performances physiques insuffisantes	4
Refus de transporter une personne en fauteuil roulant en raison d'une rampe mobile.....	6
Nécessité d'adapter un centre d'information dans une gare	8
Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana.....	11
Note all'edizione tedesca e francese di FOCUS – edizione ottobre 2014	11
CDPD: dall'impegno formale all'applicazione concreta	11
Segnalazioni in breve	12
Suisse	15
Pas de protection efficace contre la discrimination dans le domaine du travail	15
Au niveau international	19
Conférence des États parties à la CDPH	19
Tribune.....	24
Mesures d'ordre acoustique au centre de voyages de la gare de Langnau i.E., hall des guichets	24

Cas issus de la pratique d'Égalité Handicap

Licenciement pour cause de performances physiques insuffisantes

Martine présente un TDA/H (trouble du déficit de l'attention/hyperactivité) et un handicap de l'ouïe. Ces handicaps posent problème à son poste de travail, conduisant finalement à son licenciement.

gb. Depuis quelques années, Martine (nom modifié) exerce, au service d'un employeur privé, le métier dans lequel elle s'est formée. Dans le cadre de son travail quotidien, elle subit un stress important en raison de son polyhandicap. Il en a résulté des absences et une aggravation partielle de son acuité auditive, raison pour laquelle Martine a adapté, en accord avec son employeur, son taux de travail en le réduisant dans un premier temps à 90%, ensuite à 70%. Un jour, elle a été licenciée sans avertissement d'aucune sorte. Comme motif de licenciement, l'employeur a explicitement invoqué une insuffisance de ses performances physiques due au handicap, rendant impossible la poursuite des rapports de travail avec elle. Cette manière de procéder de l'employeur a causé un choc et du stress supplémentaire à Martine, de sorte qu'elle a dû, de surcroît, être mise en arrêt maladie durant le délai de licenciement.

Par la suite, Martine s'est adressée au Centre Égalité Handicap en le priant d'évaluer la manière de procéder de l'employeur à la lumière du droit en matière d'égalité des personnes handicapées.

Évaluation juridique du Centre Égalité Handicap

Le droit en matière d'égalité des personnes handicapées ne règle certes pas explicitement le domaine des rapports de travail relevant du droit privé. Selon l'art. 3 let. g de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand), cette loi couvre uniquement les rapports de travail régis par la loi fédérale sur le personnel de la Confédération; elle ne s'applique donc pas aux rapports de travail de droit privé.

S'agissant de rapports de travail de droit privé, il règne en Suisse le principe d'une liberté étendue de licencier selon le Code des obligations (CO). Un rapport de travail peut être résilié pour de multiples raisons (à l'exception de la résiliation en temps inopportun; art. 336c CO, ainsi que de la résiliation abusive; art. 336 CO). Dans des cas de résiliation abusive, il n'existe pas de protection du rapport de travail, c.-à-d. que le rapport de travail est néanmoins résilié, et la demande d'indemnités ne peut porter que sur 6 salaires mensuels au maximum. Un congé est abusif lorsqu'il est donné pour un des motifs énumérés dans la liste figurant à l'art. 336

CO. Le motif du handicap n'y est pas directement mentionné. Un licenciement peut en outre contrevenir aux règles de la bonne foi (art. 2 CCS) et, de ce fait, donner droit à des indemnités, notamment lorsque l'employeur ne remplit pas son devoir de protéger la personnalité de l'employé (art. 328 CO).

Selon l'art. 3 let. g de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand), cette loi couvre uniquement les rapports de travail régis par la loi fédérale sur le personnel de la Confédération; elle ne s'applique donc pas aux rapports de travail de droit privé.

Le caractère abusif d'un congé doit être démontré par le travailleur ou la travailleuse concernés. Par conséquent, Martine devrait prouver qu'elle a été licenciée pour le seul motif de son handicap. Or, la question de savoir si le tribunal qualifierait ce motif d'abusif constitue toujours aussi une question d'appréciation. Dans le cas de Martine dont les performances sont fortement altérées, un tribunal pourrait en arriver à la conclusion que cette situation n'est plus acceptable pour l'employeur.

Si Martine voulait néanmoins faire valoir le caractère abusif de son licenciement, elle devrait en plus respecter deux délais: le délai pour faire opposition et le délai pour intenter une action en justice. L'opposition (art. 336b ch. 1 CO) doit être formulée par écrit et être parvenue à l'employeur au plus tard le dernier jour du rapport de travail. Si, sur cette base, elle n'a pas pu s'entendre avec l'employeur soit pour le maintien du rapport de travail, soit pour le versement d'une indemnité, elle pourrait faire valoir sa prétention à une indemnité par voie d'action en justice auprès de l'autorité compétente dans un délai de 180 jours à compter de la fin du contrat de travail (art. 336b ch. 2 CO) – il suffit que la demande d'indemnité soit postée le dernier jour du délai (date du cachet de la poste). En cas de non-respect d'un de ces délais, Martine perdrait son éventuel droit à une indemnité.

Si Martine tombe malade pendant le délai de congé, ce délai ne peut expirer durant la durée de la maladie. Le temps correspondant est ajouté au terme du délai de congé et prolongé jusqu'à la fin du mois suivant. Durant la maladie, le délai de congé est suspendu et continue de courir après la fin de la période (art. 336c CO). Or, Martine doit faire une demande en ce sens auprès de son employeur et proposer ses services (dès que le motif d'empêchement est devenu caduc) afin de motiver son droit au salaire.

Il faut en outre recommander à Martine de demander le plus tôt possible à son employeur de motiver le congé. Cette motivation écrite, qui doit détailler jusqu'à un certain point les raisons pour lesquelles le handicap a conduit au licenciement, sert

de base pour évaluer les chances d'une opposition resp. d'une demande d'indemnités.

Dans le cas concret, le Centre Égalité Handicap a conseillé à Martine d'exiger une telle motivation afin de déterminer la procédure à suivre.

Refus de transporter une personne en fauteuil roulant en raison d'une rampe mobile

Un chauffeur de bus refuse de transporter un jeune homme en fauteuil roulant à propulsion électrique, craignant que le fauteuil soit trop lourd pour la rampe mobile. Ce refus de transport est illicite.

ig. Le jeune Max (nom modifié) utilise avec enthousiasme les TP dans son fauteuil roulant à propulsion électrique. Il planifie ses trajets à l'aide de l'horaire CFF en ligne „Relations accessibles“. Un jour, il a voulu prendre un bus dans une ville suisse de taille moyenne, mais un incident désagréable s'est malheureusement produit à un arrêt de bus: Max voulait – tel que planifié via l'horaire en ligne – prendre un bus. Celui-ci était muni d'une rampe mobile, mais le chauffeur a refusé de transporter Max parce qu'il craignait que la rampe mobile ne supporte pas le poids du fauteuil roulant électrique. Par la suite, Max a dû attendre une heure, le temps qu'arrive un bus muni d'une rampe fixe.

Après cet incident, Max s'est dans un premier temps adressé personnellement au service clients de l'entreprise de transports qui lui a donné une réponse très insatisfaisante: le chauffeur de bus aurait bien agi dans la mesure où il ne peut que poser la rampe mobile à la sortie du bus, mais pas la fixer correctement. Ces rampes mobi-

les ne sont pas adaptées aux fauteuils roulants électriques très lourds, étant donné que la rampe risque de glisser sous leur poids et provoquer une chute brutale du passager et de son fauteuil, a-t-on argué. Un tel incident se serait produit il y a quelques mois. Les rampes fixées n'entraîneraient en revanche pas ce problème. Le chauffeur n'ayant pas voulu courir le risque de blessures et de dommages matériels, on a demandé à Max d'attendre le prochain bus muni d'une rampe adaptée.

Max ne s'est pas contenté de cette réponse; il savait en effet que le droit suisse en matière d'égalité des personnes handicapées prévoit une obligation de transporter les personnes handicapées. Par conséquent, il s'est adressé au Centre Égalité Handicap en lui demandant une assistance juridique.

Évaluation juridique du point de vue du Centre Égalité Handicap

L'offre de l'entreprise de transports régionaux en question tombe dans le

champ d'application de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand). Les entreprises de transports sont tenues, en tout cas depuis l'entrée en vigueur de la LHand et ce sans délai transitoire, de transporter les personnes handicapées (art. 3 let. e LHand). En outre, les véhicules doivent être adaptés aux besoins des personnes handicapées dans le cadre du principe de proportionnalité (art. 3 let. b LHand). Il est vrai que les délais transitoires prévus dans l'art. 22 al. 1 LHand s'appliquent aux véhicules des transports publics; or, cela ne dispense pas l'entreprise de transports de son obligation d'aménager, déjà *avant* la fin de ce délai, ses véhicules en fonction des besoins des personnes handicapées. Le délai transitoire prévu dans l'art. 22 al. 1 LHand n'impacte que sur l'évaluation de la proportionnalité dans les cas en cause.

Les entreprises de transports sont tenues, en tout cas depuis l'entrée en vigueur de la LHand, et ce sans délai transitoire, de transporter les personnes handicapées.

D'autre part, l'art. 5 de l'ordonnance sur les aménagements visant à assurer l'accès des personnes handicapées aux transports publics (OTHHand) prévoit que l'accès aux véhicules des transports publics doit être garanti pour les fauteuils roulants à propulsion

manuelle ET électrique d'un poids global de 300 kg au maximum.

Tant que tous les véhicules de l'entreprise de transports publics ne sont pas utilisables de façon autonome, c.-à-d. sans l'aide de tiers, par les personnes handicapées, l'entreprise est tenue de proposer une *solution de rechange* permettant aux personnes handicapées d'utiliser l'offre. Cette solution de rechange ne doit pas dépendre de la question de savoir si le chauffeur concerné est en mesure d'utiliser la rampe mobile ou non, resp. si la rampe est adaptée aux fauteuils roulants à propulsion électrique. Si le fauteuil roulant électrique respecte les valeurs maximales prescrites (le fauteuil de Max pèse 140 kg à vide et env. 200 kg y compris le poids de Max), l'entreprise de transports a pour tâche de le transporter. Ni les craintes du personnel ni une rampe qui ne satisfait pas aux prescriptions légales ne justifient le refus de transport que Max s'est vu opposer. Si, par le passé, des problèmes se sont effectivement produits avec des fauteuils roulants électriques et l'utilisation de rampes mobiles, l'entreprise de transports est tenue de résoudre ces problèmes, soit en utilisant des rampes fixes, soit en améliorant la formation du personnel dans le maniement de rampes mobiles et de fauteuils roulants à propulsion électrique.

Aussi bien la présence d'une inégalité due à des raisons architecturales (rampe inadaptée) que d'autres motifs (formation insuffisante du personnel)

permettent de demander à l'autorité administrative compétente que l'entreprise de transports élimine l'inégalité ou qu'elle s'en abstienne (art. 7 al. 2 LHand resp. art. 8 al. 1 LHand).

Le Centre Égalité Handicap a écrit une lettre en ce sens à l'entreprise de transports concernée en lui demandant de prendre position.

Nécessité d'adapter un centre d'information dans une gare

Lors de travaux de transformation d'une gare, les besoins des personnes handicapées de l'ouïe n'ont pas été suffisamment pris en compte. Une réclamation d'une personne malentendante a permis de remédier à la situation.

ig. Madame Müller (nom modifié) est malentendante et porteuse d'un appareil auditif. N'étant pas en mesure d'utiliser le centre d'information à la clientèle de la gare de Langnau dans l'Emmental, elle s'était adressée au service de coordination qui s'occupe des besoins des personnes malentendantes et sourdes dans les transports publics [Koordinationsstelle hörbehinderte und gehörlose Menschen im öffentlichen Verkehr]. Et ce parce que les besoins des personnes ayant un handicap de l'ouïe n'ont pas été suffisamment pris en compte lors des travaux de transformation de la gare de Langnau. À l'occasion d'une visite sur place en présence de Madame Müller ainsi que de représentants du Centre construire sans obstacles canton de Berne et du Bureau Suisse Transports publics accessibles (TPA), divers défauts ont été constatés, rendant difficile ou impossible l'accès aux prestations du centre d'information pour les personnes handicapées de l'ouïe.

Par la suite, le service de coordination pour les personnes malentendantes et sourdes dans les transports publics [Koordinationsstelle hörbehinderte und gehörlose Menschen im öffentlichen Verkehr] s'est adressé au Centre Égalité Handicap pour lui demander une évaluation juridique de la situation à la gare de Langnau i.E. Le Centre a rédigé une lettre à l'intention de l'entreprise de transports concernée ainsi qu'à la direction des travaux publics.

Évaluation juridique du Centre Égalité Handicap

L'entreprise de transports en question propose des prestations dans le domaine des transports publics relevant d'une concession de la loi sur le transport de voyageurs, raison pour laquelle ses constructions et installations sont considérées comme des équipements accessibles au public qui sont exploités par les transports publics au sens de l'art. 3 let. b ch. 3 loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand). Les personnes handicapées ne doivent pas subir d'inégalités dans l'accès à une construction, à une installation ou à un équipement des transports publics. Il y a inégalité „dans l'accès à une construction, à une installation, (...), à un équipement ou véhicule des transports publics lorsque cet accès est impossible ou difficile

aux personnes handicapées pour des raisons d'architecture ou de conception“ (art. 2 al. 3 LHand).

Selon l'art. 2 al. 1 de l'ordonnance du DETEC du 22 mai 2006 concernant les exigences techniques sur les aménagements visant à assurer l'accès des personnes handicapées aux transports publics (OETHand; RS 151.342), la norme SN 521 500/SIA «Constructions sans obstacles», édition 2009, est déterminante pour les exigences générales auxquelles doivent satisfaire les constructions, les installations et les véhicules: selon ces dispositions, l'intelligibilité des informations parlées dans les locaux doit être optimisée en premier lieu en améliorant l'acoustique (§5.1.1). Dans le seul cas où cela n'est pas possible, il convient d'assurer l'intelligibilité de manière subsidiaire par des équipements techniques tels que des installations de sonorisation ou d'écoute (§5.1.2). Si, en fin de compte, cela ne peut être assuré ni par l'acoustique des locaux ni par des installations techniques, les informations parlées sont à transmettre de façon visuelle (§5.1.3). En outre, l'art. 5 al. 2 OETHand prévoit que dans chaque installation de guichet munie de dispositifs d'intercommunication, il y a lieu d'équiper au moins un guichet d'un amplificateur à induction pour malentendants et de le signaler de manière adéquate.

Lorsque l'accès à une construction, à une installation ou à un équipement des transports publics est impossible ou difficile aux personnes handicapées pour des raisons d'architecture ou de conception, il y a inégalité interdite au sens de la LHand.

Les art. 11 et 12 al. 2 LHand prévoient que les adaptations aux besoins des personnes handicapées s'effectuent selon le principe de la proportionnalité. Dans ce cadre, toute personne handicapée peut demander, conformément à l'art. 7 al. 2 LHand, que le prestataire élimine l'inégalité ou s'en abstienne. Enfin, le législateur a fixé, dans l'art. 22 al. 2 LHand, un délai de 10 ans (jusqu'à fin 2013) pour l'adaptation des systèmes de communication et d'émission de billets, resp. de 20 ans pour les constructions et installations (jusqu'à fin 2023).

Application dans le cas concret

Dans le cas en question, les défauts ont entraîné des inégalités pour les personnes handicapées de l'ouïe au sens de l'art. 2 al. 3 LHand, étant donné que la communication avec le centre d'information à la clientèle était rendue impossible ou difficile par l'insuffisance des mesures architecturales/techniques. Dans les locaux dotés d'une mauvaise acoustique, non seulement les personnes ayant un handicap de l'ouïe mais aussi les personnes ayant des problèmes d'audition en général – donc p. ex. aussi les personnes âgées – rencontrent des problèmes de communication.

Selon les prescriptions de la LHand/OETHand précitées, il aurait fallu rendre le centre d'information accessible en l'aménageant en fonction des besoins des personnes handicapées de l'ouïe. De ce fait, l'entreprise de transports était obligée, dans le cadre du principe de la proportionnalité, de veiller à l'élimination des inégalités existantes subies par les personnes handicapées de l'ouïe dans l'accès au centre d'information. Lors du calcul du coût y relatif effectué dans le cadre de l'évaluation de la proportionnalité, seul le coût qui aurait été engendré en tenant compte dès le début des besoins des personnes handicapées a pu être pris en considération.

Le courrier du Centre – faisant suite au recours de Madame Müller – était un élément d'une intervention de personnes handicapées concernées et de leurs organisations. Cette démarche commune a finalement permis de résoudre le problème. Les détails de cette démarche sont présentés dans la Tribune ci-après, page 24, rédigée par l'IGGH Berne et le Centre construire sans obstacles canton de Berne.

Note all'edizione tedesca e francese di FOCUS – edizione ottobre 2014

pm. In tutto il mondo, le persone con disabilità nella vita professionale sono confrontate a delle disparità. Fanno spesso fatica a trovare lavoro, questo a causa di pregiudizi concernenti le loro capacità, per barriere architettoniche o tecniche. Quando riescono a superare queste difficoltà e a trovare lavoro, le discriminazioni salariali non mancano: anche se sono più qualificate dei propri colleghi e hanno una più ampia esperienza, sono meno pagate a causa del loro handicap. Da ultimo si trovano spesso confrontati con un licenziamento sempre a causa della disabilità.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità esige dagli Stati parte una protezione efficace contro le discriminazioni presenti nel mondo del lavoro. Inoltre, devono essere previsti dei sistemi atti a stimolare l'assunzione di persone con handicap nell'economia privata.

A che punto siamo in Svizzera con il diritto delle persone con disabilità nel mondo del lavoro? La presente edizione di FOCUS pone l'accento su questo quesito. Inoltre vi illustra vari casi trattati dal Centro Égalité Handicap. Nella sezione dedicata agli ospiti, Brigitte Schökle, responsabile IGGH Berna e Max Meyer, Centro costruzioni adattate del Canton Berna-procap affrontano il tema delle misure acustiche che devono essere adottate nelle stazioni, partendo da quanto applicato alla Stazione di Langnau i.E.

CDPD: dall'impegno formale all'applicazione concreta

“Ogni individuo ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza della propria persona.”

pm. E' stato stabilito con la Dichiarazione universale dei diritti umani all'art. 3, documento approvato dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 che proclama l'Universalità dei Diritti dell'Uomo e la Necessità di raggiungerla da parte di tutti i Popoli e le Nazioni.

Per superare tale traguardo “è indispensabile che i diritti umani siano

protetti da norme giuridiche, se si vuole evitare che l'uomo sia costretto a ricorrere, come ultima istanza, alla ribellione contro la tirannia e l'oppressione” (preambolo Dichiarazione universale dei diritti umani).

Questa forte e chiara risposta alle atrocità commesse durante le due Guerre Mondiali non è però bastata a garantire il raggiungimento della parità

di diritti. Sono quindi stati emanati ulteriori norme internazionali e nazionali fino a giungere alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CDPD) del 13 dicembre 2006, entrata in vigore in Svizzera il 15 maggio 2014.

La CDPD si fonda, tra l'altro, sulla consapevolezza che, malgrado i molti strumenti già a disposizione e gli impegni assunti a vari livelli, "le persone con disabilità continuano a incontrare barriere nella loro partecipazione come membri eguali della società e violazioni dei loro diritti umani in ogni parte del mondo" (preambolo CDPD, lettera k).

La CDPD non crea nuovi diritti ma riprende i diritti civili, politici e sociali e spiega le misure appropriate atte a permettere di far comprendere e quindi di raggiungere l'effettiva parità. Chiarisce in particolare che ogni Stato Parte deve designare all'interno della propria amministrazione uno o più centri di competenza atti a garantire l'applicazione della CDPD ed è tenuto

a creare un dispositivo di coordinamento nei differenti settori e a differenti livelli. Dovrà inoltre creare un sistema di monitoraggio interno ed esterno per promuovere, proteggere e, appunto, monitorare l'applicazione effettiva della Convenzione (art. 33 cpv. 1 e 2 CDPD). Sottolinea poi che anche la società civile, in particolare le persone con disabilità e le loro organizzazioni, devono partecipare attivamente al processo di monitoraggio (art. 33 cpv. 3 CDPD).

La Conferenza degli Stati parte garantirà la possibilità di affrontare insieme ogni questione concernente l'applicazione della Convenzione (art. 40 CDPD) e trovare insieme soluzioni ai problemi riscontrati nell'applicazione dei diritti dell'uomo.

Sostanzialmente ognuno deve attivarsi e partecipare in modo collaborativo e coordinato all'applicazione della CDPD poiché "gli interessi comuni sono perseguiti con la partecipazione di tutti" (art. 4 cpv. 2 Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino).

Segnalazioni in breve

Parità di diritti delle persone con disabilità: prima dettagliata pubblicazione

E' appena stato pubblicato il libro in tedesco intitolato "*Behindertengleichstellungsgesrecht*". Autori dell'importante opera sono il Prof. Markus Schefer e Caroline Hess-Klein, Dr in diritto.

Il libro chiarisce il diritto alla parità delle persone con disabilità e lo concretizza in ambito edilizio, dei trasporti pubblici, delle prestazioni dello Stato e dei privati, dei rapporti di lavoro e della formazione. E' uno strumento di sostegno all'applicazione pratica della parità e serve da stimolo per ulteriori sviluppi in tale ambito.

“Behindertengleichstellungsrecht” può essere ordinato cliccando [qui](#)

Giornata parità 2014

Il Consiglio Parità di Égalité Handicap e l'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) organizzano la giornata parità 2014 che si terrà il 4 novembre 2014 presso l'Hotel Bern di Berna.

Il tema della giornata sarà “Piena partecipazione alle azioni e alle decisioni: l'impegno politico delle persone con disabilità”. L'obiettivo sarà quello di stimolare le persone con disabilità a partecipare in prima persona a difendere i propri interessi in ogni ambito.

Cantone Ticino 1. settembre 2014: nuovo Regolamento dei dipendenti dello Stato e impegno a garantire l'integrazione e la reintegrazione professionale delle persone con disabilità

Il 1. settembre 2014 è entrato in vigore il nuovo regolamento dei dipendenti dello Stato del 2 luglio 2014 che abroga quello del 13 dicembre 1995. Segnaliamo che l'art. 12 del nuovo Regolamento, “Persone disabili e casi sociali”, è previsto:

Le persone disabili o con problemi sociali che possono essere integrate professionalmente nell'amministrazione cantonale, ma non rispondono o non rispondono appieno ai requisiti della funzione vengono assunte in base al regolamento sul personale ausiliario dello Stato del 3 aprile 1990.

I dipendenti dello Stato che successivamente al periodo di prova divengono persone disabili o con problemi sociali devono essere mantenuti nella medesima funzione o reintegrati in un'altra funzione per quanto ciò sia ragionevolmente esigibile, grazie anche alle misure di cui all'art. 5a della legge; se non rispondono o non rispondono appieno ai requisiti della funzione il loro rapporto d'impiego è mutato in contratto ausiliario e trattato in base al Regolamento sul personale ausiliario dello Stato del 3 aprile 1990

La quota delle persone di cui ai cpv. 1 e 2 deve tendere al 3% del totale del personale.

Le spese salariali per questa categoria di dipendenti sono gestite separatamente in base a una pianificazione pluriennale volta a raggiungere l'obiettivo di cui al cpv. 3 I salari sono definiti tenendo in considerazione le ordinarie scale salariali, l'effettiva produttività della persona disabile o con problemi sociali, nonché le singole situazioni inerenti ai redditi percepiti dalle assicurazioni sociali.

Precedentemente il Cantone Ticino prevedeva in particolare un limite massimo di stipendio erogato a “persone invalide e casi sociali” dello 0,5 della massa salariale (v. art. 11 cpv. 2), corrispondente a circa l'1% dei dipendenti. Ora l'amministrazione cantonale dovrà fare il possibile per tendere al 3% del totale del personale, partecipando così all'integrazione e/o alla reintegrazione professionale delle persone con disabilità.

Cantone Ticino: direttive sugli allievi dislessici, disortografici e discalculici

Ricordiamo che sono state emanate il 3 aprile 2014 dal Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport le direttive sugli allievi dislessici, disortografici e discalculici che sostituiscono quelle datate 26 settembre 2012.

Le direttive atte a garantire una scolarizzazione adeguata sono consultabili e scaricabili sul sito del Cantone cliccando [qui](#).

Pas de protection efficace contre la discrimination dans le domaine du travail

Les personnes handicapées restent exclues de larges domaines de la vie professionnelle. Le droit suisse en matière d'égalité des personnes handicapées ne remédie guère à cette situation, sa portée sur le domaine du travail étant trop faible pour offrir une protection efficace contre la discrimination.

ig. Le droit suisse en matière d'égalité des personnes handicapées n'est pas suffisamment efficace pour pouvoir soutenir l'objectif visant à intégrer les personnes handicapées dans le monde du travail. Or, le fait d'avoir un travail permettant de mener une vie indépendante est une condition essentielle à la réalisation de l'objectif qui vise la participation autodéterminée des personnes handicapées à la vie en société telle que prévue notamment par la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. En outre, le mot d'ordre de l'AI qui prône „la primauté de la réadaptation sur la rente“ ne peut devenir réalité que si l'on cesse de discriminer les personnes handicapées sur le marché du travail.

Protection contre la discrimination dans le monde du travail

L'interdiction constitutionnelle de la discrimination, la loi sur l'égalité des personnes handicapées et le droit général sur le travail n'offrent pas de protection efficace contre la discrimination dans la vie professionnelle. Si l'on voulait garantir cette protection, il faudrait que toutes les phases du rapport de travail soient prises en compte: cela commence par la mise au concours du poste, la procédure de candidature et de sélection qui s'ensuivent, en passant par les conditions d'engagement, les possibilités de perfectionnement professionnel et les perspectives d'avancement, jusqu'aux questions liées à la résiliation du rapport de travail.

Seuls les rapports de travail avec la Confédération, les cantons ou les communes offrent une certaine protection contre les inégalités fondées sur un handicap. Les bases légales sont l'interdiction de la discrimination ancrée dans la Constitution (art. 8 al. 2 Cst.; RS 101), les prescriptions cantonales resp. communales et, en ce qui concerne la Confédération, les dispositions de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand; RS 151.3) ainsi que la loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1). En revanche, pour ce qui est des rapports de travail de droit privé, c'est la liberté de contracter qui est déterminante et il n'existe pratiquement aucun moyen de se défendre contre des discriminations fondées sur un handicap.

Rapports de travail avec la Confédération, les cantons et les communes

L'interdiction constitutionnelle de la discrimination (art. 8 al. 2 Cst.) interdit à la Confédération, aux cantons et aux communes en tant qu'employeurs de faire subir des désavantages, sans motif objectif prépondérant, à leurs employés du fait d'un handicap. L'interdiction de la discrimination s'applique à toutes les phases du rapport de travail. Sont également importants les principes de l'égalité et les interdictions de la discrimination relevant des constitutions cantonales qui s'appliquent en principe également aux rapports de travail au sein des cantons ou des communes. Les dispositions générales du droit cantonal resp. communal relatif au personnel sont elles aussi pertinentes.

C'est durant le rapport de travail que la protection est maximale du fait du devoir renforcé d'assistance de la Confédération, des cantons et des communes envers leurs employés handicapés (art. 8 al. 2 Cst. en liaison avec l'art. 328 du Code des obligations, CO; la Confédération se voit en plus appliquer les dispositions de la LPers). Dans la pratique, cela signifie que lors de décisions concernant le personnel, comme p. ex. une mutation ou un licenciement, il convient de tenir compte de la situation globale de la personne concernée sur le plan professionnel et personnel. Le respect de cette obligation d'assistance renforcée est un droit justiciable (cf. également le jugement détaillé rendu par le Tribunal administratif fédéral le 28 avril 2008, A-6550/2007).

Autres prescriptions à l'égard de la Confédération comme employeur

Lorsqu'une personne handicapée se porte candidate à un poste au sein de la Confédération, sa candidature ne peut être écartée en raison de son handicap. Elle n'a toutefois pas le droit de faire examiner le refus d'embauche par un tribunal, mais seulement de demander une motivation écrite (art. 14 ordonnance sur l'égalité pour les personnes handicapées, OHand; RS 151.31).

D'autre part, la Confédération en sa qualité d'employeur est tenue d'adapter l'environnement professionnel aux besoins de ses employés handicapés (art. 13 LHand en liaison avec l'art. 12 OHand). Ainsi, les locaux de travail, le poste de travail, les horaires, les possibilités de perfectionnement professionnel et le plan de carrière sont à adapter aux besoins des employés handicapés. La Confédération a en outre le devoir de prendre les mesures nécessaires pour aménager ses réseaux informatiques de sorte à les rendre accessibles aux personnes handicapées (art. 12 al. 2 OHand).

Enfin, le droit en matière d'égalité des personnes handicapées prévoit que les diverses unités fédérales désignent une personne chargée des questions liées à l'intégration (art. 13 OHand). Cette personne peut être contactée en cas de problèmes

et intervenir comme médiatrice entre les parties opposées. Mais elle ne peut faire davantage, la loi ne lui ayant conféré aucune compétence décisionnelle.

Rapports de travail de droit privé

Les dispositions générales du droit privé peuvent certes, dans une certaine mesure, être mises au bénéfice de la protection contre la discrimination dans le domaine des rapports de travail de droit privé – en font partie la protection de la personnalité relevant du droit civil (art. 27 et suiv. du Code civil; CCS; RS 210), le devoir de protection de la personnalité (art. 328 CO), le traitement des données personnelles relevant du droit du travail (art. 328b CO), le principe de la bonne foi (art. 2 CCS) et l'interdiction des congés abusifs (art. 336 CO). À noter qu'en dépit de ces dispositions, les rapports de travail de droit privé ne bénéficient de facto de pratiquement aucune protection contre la discrimination fondée sur le handicap, et ce en raison de la liberté de contracter qui s'applique. Un employeur privé ne peut être obligé ni à inviter une personne handicapée à une procédure de candidature ni, a fortiori, à l'embaucher. Il est par ailleurs très difficile d'engager une action juridique contre des discriminations subies pendant un engagement ou lors d'un licenciement.

Droit au travail selon la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH; RS 0.109) contient des dispositions détaillées sur le droit égalitaire des personnes handicapées au travail. Le „*droit 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 ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées*“ (art. 27 CDPH). Afin de réaliser ce but, les États signataires – et donc, depuis le 15 mai 2014, également la Suisse – sont tenus de prendre des mesures appropriées pour notamment:

- *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 (let. a);*
- *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 (let. b);*

- *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 (let. d);*
- *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 (let. h);*
- *Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées (let. i);*
- *Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées (let. k).*

Même si ces prescriptions de la CDPH ne sont pas des droits justiciables à titre individuel, elles contribueront de façon importante au développement de la protection contre la discrimination des personnes handicapées dans le domaine du travail.

Au niveau international

Conférence des États parties à la CDPH

En juin 2014 s'est tenue, à New York, la 7^e Conférence des États parties à la CDPH. Une délégation suisse s'y est rendue pour la première fois.

chk. La Conférence des États parties à la CDPH a eu lieu du 10 au 12 juin 2014 à New York. Y ont participé tous les pays ayant ratifié la CDPH dans le but de discuter de questions liées à son application. Cette Conférence de trois jours est le seul événement international qui offre une plate-forme destinée aux échanges d'expériences concernant la réalisation des droits des personnes handicapées et le développement de stratégies politiques dans ce domaine. Elle réunit à chaque fois d'importantes délégations nationales, dont de nombreux membres sont handicapés.

Délégation suisse

Après l'entrée en vigueur de la CDPH en Suisse à la mi-mai 2014, c'est la première fois que la Suisse était elle aussi représentée par une délégation nationale. Celle-ci était composée, entre autres, de l'ambassadeur Paul Seger, chef de la mission permanente de la Suisse auprès des Nations Unies à New York, d'Andreas Rieder, responsable du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées ainsi que de Caroline Hess-Klein, représentante de la DOK.

Déroulement de la Conférence

Outre les rapports des divers États parties sur la mise en œuvre nationale de la CDPH (pour la Suisse: discours prononcé par Andreas Rieder), la Conférence de cette année était consacrée à trois priorités thématiques discutées aussi bien dans le cadre de débats en plénière („general debates“) que de tables rondes aux effectifs plus restreints („side-events“).

Les débats en plénière se caractérisent notamment par la volonté de chaque pays de mettre en exergue sa réussite dans la mise en œuvre des droits des personnes handicapées. Ce cadre n'est guère favorable aux échanges ouverts et critiques sur les succès/échecs lors de l'application de la CDPH. Les tables rondes, en revanche, organisées parallèlement aux débats en plénière, permettent davantage de développer les sujets.

Priorités thématiques

a. Incorporation des dispositions de la CDPH dans „le programme de développement pour l'après 2015“

Actuellement, les Nations Unies élaborent un calendrier relatif à la période postérieure aux objectifs du Millénaire 2015, à savoir ledit „programme de développement pour l'après-2015“. Il est prévu que celui-ci prenne également en considération les revendications des personnes handicapées. Dans ce contexte, les points suivants ont été soulignés dans la discussion:

- Les personnes handicapées doivent être considérées comme des décideurs („Assets“) et reconnues pour ce qu'elles savent faire, et non pour ce qu'elles ne savent pas faire.
- Importance des données statistiques.
- Importance de la coopération avec l'ensemble des parties prenantes („Stakeholders“). Cette revendication ne peut être soutenue à bout de bras par les seuls gouvernements.

b. Mise en œuvre nationale et suivi

Plusieurs tables rondes consacrées à cette thématique étaient ouvertes aux participants; les points suivants y ont été soulignés resp. discutés:

- La CDPH conçue comme un changement de paradigme culturel („Disability as a pathology of society“).
- Importance de la collaboration entre l'État et les organisations non gouvernementales.
- Importance du travail avec les médias.
- Il est important de déterminer une stratégie de mise en œuvre de la CDPH qui se réfère à un calendrier concret („Progressive implementation needs to have a timeline, not open end“).
- La présence de membres du Parlement handicapés est importante.

c. Jeunes handicapés

Le sujet des jeunes handicapés a constitué la troisième priorité thématique de la Conférence des États parties de cette année.

Devant le constat que les jeunes en situation de handicap sont confrontés à des difficultés particulières, et ce notamment dans le domaine de la formation, l'art. 7 CDPH a été consacré exclusivement aux droits des enfants handicapés. S'ajoute à

cela que la Convention en fait spécialement mention dans d'autres dispositions (p. ex. dans les art. 16, 17, 23, 24, etc.).

En outre, 9 experts et expertes ont été élus au Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées.

Contacts établis

La Conférence des États parties offre une occasion unique de nouer des contacts avec des représentants et des organisations non gouvernementales d'autres pays, permettant ainsi d'en savoir plus sur leurs expériences dans la mise en application de la CDPH. D'autre part, elle permet à la délégation suisse de présenter l'approche de la Suisse en matière de droits des personnes handicapées et de participer à la réflexion menée au plan international sur la mise en œuvre de la Convention.

Les possibilités d'établir des contacts avec des experts en matière de CDPH sont multiples. En plus des discussions en plénière et des manifestations organisées en marge de la Conférence, les invitations reçues chaque midi et soir à divers événements constituent des occasions bienvenues. La plupart du temps, ce sont les missions (souvent conjointement avec les ONG du pays) qui lancent des invitations à un lunch ou à un apéro. Par ce biais, elles veulent bien entendu aussi témoigner du fait „qu'elles savent y faire avec la CDPH“. Lors de ces occasions, les discussions s'avèrent toutefois plus décontractées et donc parfois plus instructives que celles menées dans le cadre de la Conférence.

Forum de la société civile

La veille de la Conférence s'est tenu un forum de la société civile ("Civil Society Forum") dans le cadre duquel les ONG se sont retrouvées pour s'entretenir, en amont de la Conférence, sur les thèmes traités cette année. Caroline Hess-Klein, représentante de la DOK, a saisi cette occasion pour échanger avec des ONG étrangères et internationales qui s'engagent (pour certaines depuis plusieurs années) en faveur de l'application de la CDPH.

Ce forum s'est toutefois avéré peu vivace quant au contenu des discussions. Il semble que le formalisme et la relative inertie de l'ONU déteigne également sur les débats au sein de la communauté internationale des ONG.

Évaluation

La présence d'une délégation suisse lors de la 7^e Conférence des États parties à la CDPH – avec deux expert-e-s suisses du domaine des droits des personnes handicapées – s'est avérée fructueuse, notamment pour les raisons suivantes:

- Elle renforce la position de la Suisse face à une thématique actuelle et importante ayant trait aux droits de l'homme, grâce à la contribution de son savoir-faire spécialisé.
- Elle contribue à la mise en œuvre de la Convention en Suisse, en offrant la possibilité de mettre au profit de la Suisse les expériences faites par d'autres États parties.
- Elle apporte en outre son concours à une approche intégrée du handicap („Disability Mainstreaming“): par le biais de sa contribution à la mise en œuvre de la Convention, la Conférence est également l'occasion idéale d'intégrer les droits des personnes handicapées dans d'autres activités de l'ONU en cours, et ce aussi bien au niveau international que, finalement, au niveau national. Un exemple actuel: le calendrier de l'ONU relatif au développement social de l'après-2015.
- De par la composition mixte de sa délégation (État/ONG), la Suisse (comme la plupart des autres États parties) a d'ores et déjà mis en application une des exigences de la CDPH, à savoir l'implication de la société civile dans la mise en œuvre de la Convention.

Participation future à la Conférence des États parties à la CDPH

La Conférence des États parties a fixé les dates de la prochaine Conférence des États parties; elle se tiendra du 9 au 11 juin 2015 à New York; elle se composera de six réunions réparties sur trois jours.

Dans une étape suivante, il convient de réfléchir à la question de savoir si la Suisse souhaite être représentée, lors de la Conférence des États parties à la CDPH, par une délégation élargie, en offrant non seulement aux cantons mais surtout à des représentant-e-s des associations suisses de personnes handicapées l'occasion de participer aux échanges et aux discussions avec des acteurs internationaux. Par ailleurs, la Suisse pourrait également envisager d'organiser elle-même, dans le cadre de la Conférence des États parties 2015, une table ronde thématique. Ce serait l'occasion de présenter et de soumettre à la discussion un thème jugé important par la Suisse et qui revêt un intérêt pour la communauté internationale.

- L'opportunité de faire partie de la délégation officielle en tant que représentant-e d'une ONG a des avantages:
- On accède ainsi à un contact direct avec la mission suisse (en particulier avec les personnes chargées de mettre en application une approche intégrée du handicap à l'échelon de l'ONU)
- On est également invité aux événements destinés exclusivement aux délégations officielles (tout en étant autorisé à participer aux événements des ONG!)
- Les ONG internationales sont avant tout intéressées à obtenir le soutien des délégations officielles pour leurs revendications. La participation à de tels en-

tretiens est automatique (par exemple entre l'International Disability Alliance et la délégation suisse).

À l'avenir, il faudrait impérativement prévoir la présence d'expert-e-s handicapés au sein de la délégation. Il serait par exemple judicieux que des membres du Conseil à l'égalité en fassent partie.

Pour approfondir le sujet

Informations concernant le programme, les documents de fond relatifs aux tables rondes officielles ainsi que la liste des événements organisés en marge de la Conférence

Mesures d'ordre acoustique au centre de voyages de la gare de Langnau i.E., hall des guichets

Procès-verbal de réception en faveur des handicapés de l'ouïe et des personnes de tous âges ayant des problèmes auditifs.

Par Brigitte Schökle, directrice IGGH Berne / Max Meyer, Centre construire sans obstacles canton de Berne-procap

Le mercredi 30 avril 2014, nous nous sommes rendus dans le hall des guichets de la gare de Langnau dans l'Emmental, un espace moderne rénové en 2011. Nous étions en présence de Madame Myrta Vogel, recourante habitant l'Emmental, Max Meyer, architecte SIA, représentant de procap, Centre construire sans obstacles canton de Berne, Ueli Rüegsegger, réseau BLS SA, directeur chargé des constructions pour les bâtiments de l'exploitant des infrastructures ferroviaires, et Brigitte Schökle, directrice IGGH Berne.

En automne 2011, Madame Myrta Vogel s'était adressée à l'IGGH, anciennement Communauté d'intérêt, sourds, malentendants et handicapés de la parole, cantons de Berne et Fribourg, pour exprimer son indignation quant au manque d'intelligibilité des informations acoustiques dans le hall des guichets, de fait que les services offerts par le centre d'information à la clientèle de la gare de Langnau i.E. s'étaient avérés inutilisables pour elle.

Le bâtiment de la gare de Langnau i.E., ne satisfaisant plus aux exigences actuelles, a été rénové en 2011 et le hall des guichets a pu être mis en service à l'automne. Durant la procédure de construction, la demande de permis de construction a été déposée conformément aux directives de la norme SIA 500 du Centre suisse pour la construction adaptée aux handicapés. Or malgré cela, les prescriptions n'étaient pas remplies. Pourquoi? Parce que les besoins des personnes handicapées de l'ouïe n'ont pas été pris en compte lors des travaux de transformation de la gare de Langnau i.E. Les défauts suivants avaient été constatés lors de la visite sur place avec Madame Vogel ainsi qu'avec des représentants du Centre construire sans obstacles canton de Berne, procap, et du Bureau suisse Transports publics accessibles (TPA): importantes réflexions sonores dans les locaux, haut niveau de bruit perturbateur généré par le passage du public, temps de réverbération prolongé, espaces d'information ouverts de tous

côtés, absence de séparation des espaces.

Par la suite, l'IGGH s'était adressée au Centre Égalité Handicap pour lui demander d'évaluer la situation dans la gare de Langnau i.E. du point de vue juridique. Le Centre Égalité Handicap s'est finalement tourné vers l'autorité délivrant les permis de construire de la commune de Langnau: le droit en matière d'égalité des personnes handicapées – la Constitution fédérale et la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand) – contraignent l'autorité compétente délivrant le permis de construire à veiller, entre autres, et ce dans le cadre du principe de proportionnalité, à l'élimination des inégalités envers les personnes handicapées de l'ouïe dans l'accès au centre d'information à la clientèle de la gare de Langnau i.E.

Par la suite, des mesures acoustiques ont été mises en œuvre par un bureau d'ingénieurs en acoustique du bâtiment. La procédure d'adaptation a été déterminée avec l'exploitant et les représentants du centre de voyages, la BLS SA, à partir des solutions proposées par cette entreprise: afin d'améliorer l'acoustique du hall des guichets, le choix s'est porté sur la variante prévoyant la mise en place d'une façade d'armoires dont la surface entière ab-

sorbe les sons. L'habillage et les portes ont été intégralement remplacés et munis de plaques acoustiques micro-perforées.

Le 30 avril 2014 a finalement eu lieu le procès-verbal de réception des travaux d'assainissement acoustique. La mise en œuvre après coup des mesures d'assainissement acoustique et d'agrandissement notable des surfaces absorbant le son a permis d'améliorer l'intelligibilité des informations parlées dans l'espace de vente et de conseils. Madame Vogel s'est dite satisfaite des adaptations. Pour elle, la communication avec le personnel aux guichets se passe beaucoup mieux qu'auparavant du fait que le bruit ambiant est à présent sensiblement atténué.

Ce pas constitue un bénéfice pour les personnes handicapées de l'ouïe et les personnes ayant des problèmes de communication. Nous remercions Madame Vogel de son engagement. Grâce à son intervention, les personnes concernées, qu'elles soient autochtones, pendulaires ou touristes qui se déplacent dans l'Emmental, bénéficient désormais de conditions agréables dans les locaux de la gare. Nous incitons les lecteurs et lectrices à envisager eux aussi des actions en ce sens!

Bon à savoir: Que sont des absorbeurs de sons?

Les absorbeurs de sons sont, de façon générale, des éléments fixés aux parois ou aux plafonds destinés à réduire le niveau sonore dans des locaux. Ils empêchent les ondes sonores de se refléter sur ces surfaces et donc d'être renvoyées dans

l'espace, en les absorbant grâce à leur revêtement poreux ou perforé. Les micro-absorbeurs de son, une innovation utilisée à Langnau, sont des éléments de l'habillement ou de la façade d'armoires dotés de surfaces perforées des deux côtés. Selon les besoins de la clientèle, divers matériaux de surface sont disponibles. Les locaux ainsi „habillés“ réduisent les nuisances sonores, qu'elles proviennent d'outils, de machines, de conversations gênantes ou de diverses autres sources. L'effet écho est ramené à un niveau supportable.