focus ÉGALITÉ HANDICAP

FOCUS n° 5, octobre 2011

Éditorial

Un enfant est exclu de l'école régulière, un étudiant rencontre des difficultés dans ses études, une personne ne trouve pas de travail malgré ses bonnes qualifications, une autre travaille dans des conditions qui présentent un risque pour sa santé, une famille reçoit la résiliation de son bail. Ces exemples touchent à des domaines très divers. Et pourtant, les personnes dont il s'agit ont quelque chose en commun: le handicap. Ces derniers mois, elles ont toutes demandé des conseils juridiques au Centre Égalité Handicap. Le droit de l'égalité des personnes handicapées, qui s'applique à ces cas, contribue à éliminer ce genre d'inégalités fondées sur un handicap.

Le Parlement suisse a lui aussi été amené à se pencher sur le droit de l'égalité des personnes handicapées; lors de sa session d'automne, il a examiné à deux reprises des objets le concernant: le Conseil national a rejeté de justesse la prolongation des délais d'adaptation dans les transports publics, tandis que le Conseil des États a approuvé, quant à lui, les facilités de parcage accordées aux personnes restreintes dans leur mobilité.

Le Conseil fédéral n'a pas encore pris position au sujet des résultats de la procédure de consultation relative à la ratification de la Convention onusienne sur les droits des personnes handicapées, qui s'est achevée en avril. Sa décision quant à la suite des événements est en suspens; elle interviendra vraisemblablement ces prochaines semaines. Or, dans l'intervalle a eu lieu, à Genève, la 6e session du Comité des Nations Unies chargé des droits des personnes handicapées; le Centre Égalité Handicap y a participé en tant qu'observateur.

La présente édition de FOCUS vous permet d'approfondir ces sujets, ainsi que bien d'autres.

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), Caroline Hess-Klein (chk), Paola Merlini (pm) et Tarek Naguib (tn).

Rédaction
Centre Égalité Handicap

Traduction française

Mikaela Viredaz

Design
cobin media, Zürich

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

Contenu

Éditorial 1
Impressum 2
Contenu 3
Cas issus de la pratique d'Égalité Handicap 4
Incertitudes quant à l'intégration d'une enfant trisomique en 1re classe (suite) 4
Qui paie en cas de scolarisation spécialisée hors du canton? 5
Compensation supplémentaire des désavantages suite à un nouveau handicap diagnostiqué 6
Une personne ayant une sclérose en plaques ne trouve pas d'emploi 8
Interdiction d'un chien d'accompagnement au travail 11
Résiliation du contrat de location en raison d'un handicap mental 12
Sous-titrage au cinéma 14
Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana 16
Accessibilità dei Musei nella Svizzera Italiana 16
Segnalazioni in breve 18
Suisse 20
Session d'automne du Parlement fédéral 20
Révision totale de la loi sur la nationalité traitée par le Parlement 22
International 25
6e session du Comité onusien chargé des droits des personnes handicapées 25
10 ans d'existence du droit européen contre la discrimination – coup d'œil sur la Suisse 26

Cas issus de la pratique d'Égalité Handicap

Incertitudes quant à l'intégration d'une enfant trisomique en 1re classe (suite)

Une enfant atteinte du syndrome de Down se voit refuser l'intégration dans l'école régulière (première classe) au motif que la classe est trop grande.

gb. Les parents d'une enfant atteinte de trisomie 21 se sont adressés au Centre pour connaître les possibilités offertes par le droit de l'égalité des personnes handicapées d'obtenir l'intégration de leur fille dans l'école régulière (cf. FOCUS n° 4, juin 2011).

Lara (nom modifié) fréquentait jusque-là le jardin d'enfants régulier sous forme d'une intégration partielle, tout en étant scolarisée le reste du temps dans une école de pédagogie spécialisée. Ses parents ont demandé à l'autorité compétente de leur commune que Lara soit intégrée partiellement en 1re classe. Or, celle-ci a refusé leur requête en arguant de façon laconique que, entre autres, les effectifs des classes étaient trop importants (25 enfants). À ce sujet, les enseignants ont émis la réserve que le soutien et l'encadrement adéquats d'un enfant handicapé ainsi que la capacité d'intégration de l'école n'étaient pas garantis. La mise en place d'une classe supplémentaire que la commune a demandée au canton a été refusée pour des raisons financières.

Après divers entretiens prolongés (et intensifs) entre les parents et la direction d'école, menés dans l'espoir de s'accorder néanmoins sur une solution, les parents ont reçu, juste avant le début des vacances d'été, une décision écrite les informant du refus définitif de l'intégration partielle de leur fille. Par la suite, les parents de Lara, soutenus par le Centre Égalité Handicap, ont décidé de faire recours contre cette décision.

Il est important pour tous de procéder rapidement à une intégration partielle provisoire qui permette de faire des expériences positives, pour que l'élève et l'école ne "décrochent" pas durant la procédure juridique qui peut parfois se prolonger.

Dans le recours, ils ont demandé que Lara continue d'être scolarisée sous forme d'une intégration partielle et qu'elle puisse suivre l'école régulière durant certaines demi-journées. Parallèlement, les recourants ont demandé, à titre de mesure provisoire, que Lara reste scolarisée, comme auparavant au jardin d'enfants, en

intégration partielle jusqu'à la décision définitive qui, selon l'expérience, n'est le plus souvent pas connue au moment où débute l'année scolaire. Or, cette demande a été acceptée peu de temps après, à savoir début août, une semaine avant le début de l'année scolaire, si bien que Lara peut entrer en première classe sous forme d'une intégration partielle jusqu'à ce que la décision quant au litige principal soit rendue.

Bien que la décision définitive dans ce dossier soit encore attendue, l'intégration partielle ordonnée à titre provisoire peut être considérée comme un succès. Dans l'intervalle, il est important de trouver une solution pour Lara, pour son école et toutes les personnes concernées qui soit satisfaisante et de nature à faire ses preuves à long terme.

Qui paie en cas de scolarisation spécialisée hors du canton?

Manuel, qui présente un autisme atypique, des difficultés d'apprentissage et un trouble marqué du déficit de l'attention/hyperactivité, suit l'enseignement primaire dans un foyer scolaire extracantonal. Bien que la commune ne soit pas en mesure de lui proposer une alternative conforme à la Constitution, l'autorité de l'aide sociale exige que sa mère participe au financement des frais scolaires.

tn. Les besoins en pédagogie spécialisée de Manuel (nom modifié) sont médicalement attestés depuis le début de sa scolarité. Bien que sa commune de domicile dispose de structures de pédagogie spécialisée, Manuel a été placé, vu le caractère spécifique de son handicap, dans un foyer scolaire situé dans un autre canton où il réside et suit des cours durant la semaine depuis les vacances d'été 2010. Le financement de l'enseignement spécialisé est pris en charge pour moitié resp. par la commission sociale de sa commune de domicile et la commune où il est scolarisé. Ces dernières demandent à la mère une contribution correspondante aux coûts qu'elles déduisent directement des prestations d'aide sociale; elles se basent sur l'article 276 du Code civil selon lequel les parents doivent pourvoir à l'entretien de l'enfant et assumer les frais de son éducation, de sa formation et des mesures prises pour le protéger.

L'avocate de Manuel a demandé au Centre Égalité Handicap de procéder à une brève évaluation écrite de la situation sous l'angle du droit de l'égalité des personnes handicapées. Le but est d'obtenir de l'autorité sociale compétente qu'elle rembourse la partie de la prestation d'entretien jusqu'ici déduite des prestations d'aide sociale versées à la mère pour financer le placement scolaire extracantonal.

Évaluation juridique d'Égalité Handicap

Vu les multiples handicaps caractérisés de Manuel, la mesure de pédagogie spécialisée semble adéquate. Par conséquent, eu égard au droit constitutionnel à un enseignement de base suffisant (art. 19 Constitution fédérale), le placement extracantonal est indiqué tant qu'aucune autre offre adaptée n'est disponible dans le canton. Pour autant qu'Égalité Handicap puisse en juger, l'offre remplit les exigences constitutionnelles. Le Centre attire néanmoins l'attention sur le fait que sous l'angle de l'article 19 Cst., il convient de vérifier régulièrement les conditions au placement de l'enfant dans une école plus proche de son domicile.

Les frais liés au placement dans une école située hors du canton de domicile ne sont pas à la charge des parents si le placement satisfait à l'exigence d'un enseignement de base suffisant.

Le Centre Égalité Handicap considère en outre que le droit à la gratuité de l'enseignement de base n'est pas respecté lorsque l'autorité sociale contraint la mère à payer, à cet effet, une contribution à l'entretien resp. qu'elle ne rembourse pas les montants versés. Cela concerne à tout le moins la totalité des frais engendrés par l'enseignement, les thérapies, la pédagogie et l'encadrement ainsi que le transport à l'école et l'hébergement. De la même manière, le surcroît de frais extrascolaires dû au placement extracantonal de l'enfant pour ses repas, son logement et ses loisirs est entièrement à la charge de la collectivité publique, étant donné qu'il n'est pas supportable pour Manuel d'être transporté à l'école tous les jours, et que sa mère ne bénéficie en outre d'aucune réduction des frais y relatifs.

L'avocate de Manuel joindra la prise de position du Centre à la demande de remboursement ainsi qu'aux éventuelles pièces du dossier à venir.

Compensation supplémentaire des désavantages suite à un nouveau handicap diagnostiqué

Un étudiant s'est vu accorder par l'EPF Zurich, en 2009, une compensation des désavantages en raison de son autisme d'Asperger et de sa légasthénie. Suite à la découverte récente d'un „strabisme latent“, il a rencontré de nouvelles difficultés qui l'ont amené à demander le soutien d'Égalité Handicap.

tn. Il y a environ deux ans, Monsieur Müller (nom modifié) a échoué à deux reprises aux examens de base de ses études en raison de son autisme d'Asperger et de sa légasthénie. Après une longue odyssée de négociations ayant abouti à un recours – rédigé par Égalité Handicap – adressé à la Commission de recours de l'EPF Zurich, le rectorat s'est montré plus conciliant et a annulé les deux tentatives d'examens. Par la suite, le rectorat et Monsieur Müller ont déterminé, avec le soutien du Centre Égalité Handicap, une compensation des désavantages appropriée portant sur un temps d'examen supplémentaire de 50% et l'emploi d'un laptop au lieu de notes manuscrites.

Début 2011, Monsieur Müller s'est présenté pour une nouvelle tentative de passer ses examens de base et, pour la première fois, dans des conditions adaptées. Mais déjà au bout de deux heures d'examen (d'une durée totale de 4 heures ½), il s'est à nouveau retrouvé en grandes difficultés – éprouvant un accès de fatigue extrême et une baisse de ses capacités de concentration. Ce n'est qu'ultérieurement que des investigations médicales ont mis en évidence que Monsieur Müller souffrait depuis des années d'un „strabisme latent“, resté jusque-là inaperçu. Il s'agit d'un déséquilibre des muscles oculaires, compensé et rééquilibré par un mécanisme de la vision binoculaire, dite fusion. Ce surcroît d'effort extrême des muscles oculaires qui tentent sans cesse de compenser le strabisme – raison pour laquelle d'ailleurs le strabisme est invisible de l'extérieur – entraîne souvent des états de fatigue considérables après des phases de lecture ou d'écriture prolongées, et parfois des vertiges, des troubles de l'équilibre, une vision double, des troubles de la coordination ainsi que des céphalées et des douleurs oculaires. Chez Monsieur Müller, certains de ces symptômes ont été à l'origine d'énormes problèmes qui lui ont causé un désavantage relativement important durant les examens et, malgré l'existence de la compensation des désavantages, une inégalité supplémentaire par rapport aux autres étudiants n'ayant pas de „strabisme latent“.

Vu le changement des conditions, Monsieur Müller a soumis une demande au rectorat d'autoriser la mise en place d'adaptations supplémentaires en vue d'une nouvelle tentative de passer les examens, mais ce malheureusement en omettant d'y joindre une expertise ophtalmologique. Il a demandé l'autorisation de passer les examens écrits d'une durée de 4 heures ½ de façon orale et, à titre d'alternative, de passer les examens écrits en plusieurs blocs et de bénéficier de pauses. Le rectorat a rejeté sa demande sans motivation plus détaillée et s'est contenté de signaler que Monsieur Müller avait déjà bénéficié de conditions visant à alléger les examens et que la mise en place d'adaptations supplémentaires désavantagerait les autres étudiants.

Suite à ce refus, Monsieur Müller s'est une nouvelle fois adressé au Centre Égalité Handicap. Celui-ci a immédiatement demandé une expertise ophtalmologique. En

effet, selon la pratique du Tribunal fédéral, les demandes de compensation des désavantages doivent être attestées par un médecin (cf. p. ex. le jugement 2D_7/2011 du 19 mai 2011). De plus, Monsieur Müller a déterminé, par le biais de deux simulations d'examen effectuées avec l'aide de tiers, ses besoins précis en termes d'adaptations. Ensuite, le Centre a contacté le prorecteur compétent en matière d'allègements des examens pour lui demander, sur la base de l'expertise médicale et des résultats des simulations d'examens, de prévoir une pause de 20 minutes (pour les examens de 3 heures) resp. de 30 minutes (pour les examens de 4 heures ½) après 2 heures d'examens. Le prorecteur a donné son accord, mais a demandé une prise de position d'Égalité Handicap. Le lendemain, la compensation des désavantages était ordonnée. Monsieur Müller a pu se présenter, le 9 août, à sa dernière tentative de passer les examens, et ce dans de nouvelles conditions adaptées à son handicap, en accord avec le secrétariat des examens.

Ce cas montre que malgré l'engagement du secrétariat des examens et du service d'informatique de l'EPF Zurich, les personnes handicapées sont exposées à de considérables inégalités tant que les intérêts des étudiants handicapés ne sont pas systématiquement pris en compte au niveau de la direction de l'institution formatrice. Il est nécessaire que le personnel bénéficie de formations continues, que les étudiants soient informés, qu'une offre de coaching actif soit mise à disposition des étudiants handicapés et que les instances chargées d'évaluer les demandes de compensation des désavantages et d'autres adaptations des examens au handicap disposent des compétences requises.

Pour approfondir le sujet

Jugement 2D_7/2011 du 19 mai 2011:

http://jumpcgi.bger.ch/

Une personne ayant une sclérose en plaques ne trouve pas d'emploi

Monsieur Peters, atteint d'une sclérose en plaques (SEP), n'arrive pas à trouver d'emploi – malgré six années passées sans pratiquement aucun trouble. Grâce à ses qualifications, il a été régulièrement invité à des entretiens d'embauche dont plusieurs ont abouti à une réponse positive donnée par oral; mais les offres d'emploi ont été retirées lorsqu'il a évoqué sa maladie.

tn. Monsieur Peters (nom modifié) a eu un diagnostic de SEP lors d'une poussée de la maladie il y a six ans. Depuis lors, il vit pratiquement sans aucun trouble et n'a eu aucune absence lors de ses engagements comme employé administratif

qualifié. Depuis quelque temps, il est à la recherche d'un nouvel emploi et se voit inviter régulièrement, grâce à son solide dossier de candidature, à des entretiens d'embauche par des entreprises privées. À plusieurs reprises, l'entreprise lui a donné, oralement, une réponse positive en lui disant que l'on souhaiterait l'engager et que, selon les termes utilisés, „nous allons vous envoyer un contrat“. Ce n'est qu'ultérieurement ou à la fin des entretiens que Monsieur Peters informait les employeurs qu'il était atteint d'une SEP et que son évolution ne posait aucun problème. Par la suite, on l'appelait régulièrement pour lui donner une réponse négative. Motivation: „Nous avons vu la question avec notre assurance qui émet des réserves dans votre cas, nous ne pouvons malheureusement pas vous engager“. Ou: „Nous sommes quelque peu déconcertés et préférons engager une autre personne ayant de bonnes qualifications“, „Nous sommes désolés, mais une SEP est un risque trop important pour nous“. Il arrivait fréquemment que le contact soit interrompu et qu'il n'y ait par la suite plus aucune communication malgré la réponse positive donnée initialement.

Monsieur Peters est désespéré, il ne trouve pas d'emploi, ne sait plus quoi faire et s'adresse au Centre Égalité Handicap. Il demande si l'on peut l'aider et si la loi autorise le refus de la meilleure candidature pour le seul motif que le candidat a une SEP qui, de plus est, ne pose aucun problème.

Il n'est pas facile de répondre à cette question. La situation juridique en vigueur concernant le refus par un employeur privé d'engager un candidat, ce qui constitue une inégalité, est relativement peu claire, a constaté Égalité Handicap lors d'un entretien de consultation. Cette situation découle notamment du fait que ni le droit de l'égalité pour les personnes handicapées ni le droit général du travail ne prévoient une interdiction explicite de la discrimination fondée sur un handicap. Il convient alors de recourir à des dispositions générales du droit privé qui pourraient éventuellement – bien que cela soit même contesté dans la littérature juridique – offrir dans une certaine mesure une protection contre la discrimination et les inégalités. En l'occurrence, c'est d'une part le principe de la bonne foi (article 2 du Code civil) qui est central; celui-ci oblige l'employeur à ne pas décevoir la confiance suscitée par une réponse positive donnée au candidat; d'autre part, la protection de la personnalité au sens du droit civil protège le cas échéant contre les atteintes discriminatoires à la personnalité. En cas de violation de ce principe, la personne concernée a droit à des dommages-intérêts et, éventuellement – dans des conditions très précises – au droit d'être engagée.

Égalité Handicap estime qu'il est en outre décisif juridiquement que Monsieur Peters dispose également dudit „droit de mentir en légitime défense“. Étant donné que la présence d'une SEP n'a eu jusqu'ici aucun impact notable sur l'exercice de son activité professionnelle, on peut tabler sur le principe qu'il existe une certaine

probabilité que cette situation reste à l'avenir inchangée. Et vu que la SEP est manifestement le motif pour lequel les employeurs n'engagent pas Monsieur Peters, ce dernier a le droit de taire l'existence de sa maladie, voire même de mentir lorsque des questions lui sont posées quant à d'éventuelles maladies dont il serait atteint, sinon la protection contre une discrimination portant atteinte à sa personnalité serait inopérante („droit au mensonge comme légitime défense“). Il est toutefois indiqué d'y recourir avec prudence étant donné qu'il n'existe pas encore de pratique judiciaire concernant cette question. Du point de vue d'Égalité Handicap, le fait de taire sa maladie ne pourra pas lui être reproché juridiquement – même ultérieurement – par exemple s'il devait effectivement un jour manquer au travail en raison de sa maladie; on ne pourra en particulier pas simplement le licencier pour ce motif. Monsieur Peters doit à présent réfléchir s'il est prêt à passer sous silence l'existence de sa maladie.

Enfin, le Centre a vivement recommandé à Monsieur Peters de poser également sa candidature pour des postes proposés par les collectivités publiques – par exemple la Confédération, les cantons et communes. D'une part, on peut rappeler aux autorités leur rôle d'exemple en matière d'égalité des personnes handicapées et, d'autre part, la situation juridique est plus claire quand il s'agit d'employeurs relevant de l'État, ce dernier étant lié à l'interdiction de la discrimination par le droit international et constitutionnel: l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale interdit toute forme de discrimination fondée sur un handicap physique, mental ou psychique. Mais cette disposition n'exclut pas toujours les traitements inégalitaires découlant d'un handicap; ceux-ci peuvent se justifier par des motifs qualifiés. Un tel motif qualifié existerait par exemple si la sclérose en plaques portait une atteinte considérable à la capacité de Monsieur Peters d'accomplir ses tâches définies dans son contrat de travail. Or, Égalité Handicap estime que tel n'est en l'occurrence pas le cas, étant donné qu'il est prouvé que Monsieur Peters n'a pas eu, ces dernières années, d'absences au travail ni de problèmes à accomplir ses tâches.

Après avoir reçu ces informations, Monsieur Peters s'est senti vivement soulagé et même heureux. Le Centre Égalité Handicap l'a prié de lui remettre tous les documents, en particulier ses références écrites et certificats de travail, dans la perspective d'une évaluation plus approfondie. Il est notamment important d'examiner avec précision la question concernant le „droit au mensonge comme légitime défense“ pour éviter que ne surviennent ultérieurement des conséquences négatives inutiles.

Interdiction d'un chien d'accompagnement au travail

Madame Walpen dépend de la présence immédiate et continue de son chien d'accompagnement en raison de son handicap. Or, son employeur veut faire attendre le chien dans le couloir en raison de son odeur prétendument gênante.

chk. Madame Walpen (nom modifié) travaille depuis quelques années déjà au sein d'une institution pour personnes handicapées. Handicapée de la vue et épileptique, elle est accompagnée en permanence par son chien. Aussi bien son médecin traitant que le vétérinaire cantonal ont rédigé des certificats attestant que Madame Walpen dépend de son chien pour la prévenir de l'imminence d'une crise d'épilepsie. Jusqu'à récemment, la présence du chien sur son lieu de travail ne posait aucun problème. Or, il se trouve qu'une nouvelle personne a été engagée, elle aussi accompagnée par un chien en raison d'un handicap, qui travaille dans le même bureau que Madame Walpen. Par la suite, l'employeur a décidé que les deux chiens d'accompagnement n'étaient plus autorisés à rester près de leurs propriétaires et devaient attendre dans le couloir. Cette décision a été motivée par l'odeur des deux chiens ainsi que par la peur de tierces personnes face aux chiens.

Madame Walpen a tenté, lors d'un entretien avec l'employeur, de trouver une solution et de décrire sa situation particulière à l'aide des certificats mentionnés; mais sans résultat.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé physique et psychique de ses collaboratrices et collaborateurs.

Enfin, elle a contacté le Centre Égalité Handicap qui évalue la situation juridique comme suit:

L'art. 328 al. 1 Code des obligations (CO; RS 220) et l'art. 6 al. 1 de la Loi sur le travail (LTr; RS 822.11) exigent de l'employeur qu'il respecte et protège la personnalité de ses employés et prenne dûment en considération leur santé. Le règlement 3 de la LTr (art. 2 al. 1) précise que l'employeur doit prendre toutes les mesures qui s'imposent pour garantir et améliorer la protection de la santé ainsi que pour garantir la santé physique et psychique des employés. Il doit notamment veiller à une organisation appropriée du travail.

Globalement, ces dispositions sont l'expression spécifique de l'obligation de protection qui incombe à l'employeur privé et découle du droit des employés

handicapés de ne pas être discriminés. Il s'agit là d'un aspect de la protection de la personnalité. L'employeur doit donc éviter tout acte susceptible de causer une inégalité aux personnes handicapées.

Des dispositions mentionnées résulte l'obligation de l'employeur de protéger la santé de Madame Walpen et, par conséquent, de lui permettre de travailler à proximité immédiate de son chien.

Le Centre Égalité Handicap a rédigé une lettre en ce sens qu'il a adressé à l'employeur en lui demandant d'accéder immédiatement à la requête de Madame Walpen. Au moment de boucler la présente édition, ni Madame Walpen ni Égalité Handicap n'avaient reçu une réponse.

Résiliation du contrat de location en raison d'un handicap mental

Après que l'enfant handicapé mental de Monsieur et Madame Berger soit venu vivre dans leur appartement, ces derniers reçoivent la lettre de résiliation de leur contrat de location. Le congé est notamment motivé par le bruit émis par cet enfant handicapé.

chk. Depuis quelques années, Monsieur et Madame Berger (nom modifié) habitent avec leurs enfants dans un appartement de location. Au printemps, leur enfant aîné, qui est handicapé et vivait jusqu'ici à l'étranger, vient vivre avec eux dans leur appartement. En été, la famille Berger se voit résilier son contrat de location au motif que les enfants font du bruit. Malgré cette formulation générale, la chronologie des faits montre que le reproche concernant la pollution sonore vise en particulier l'enfant nouvellement arrivé dans l'appartement, qui présente un handicap mental et physique:

Le litige concernant le bruit „des enfants“ n'est apparu qu'après l'arrivée de l'enfant handicapé dans l'appartement. Le compte-rendu écrit d'un entretien entre l'agence immobilière et la famille Berger avant l'envoi du congé mentionne certes de façon générale les plaintes des habitants concernant les „enfants bruyants“ et les „cris et bruits importants de l'enfant handicapé mental“. En revanche, les 6 autres points figurant dans le compte-rendu se rapportent exclusivement à la situation de l'enfant handicapé. D'autre part, l'avertissement envoyé par l'agence immobilière à la famille Berger peu de temps avant la résiliation a pour seul sujet le placement extrafamilial de l'enfant handicapé que la famille a laissé entrevoir – resp. sa non exécution jusqu'à fin septembre 2011 – et il constitue donc le motif ayant déclenché l'annonce de mesures de la part de l'agence immobilière. Il faut en

déduire que le contrat de location a été résilié selon toute probabilité en raison des émissions sonores d'une personne handicapée.

Sur le plan juridique, il en résulte les conséquences suivantes:

L'art. 8 al. 2 de la Constitution fédérale (Cst.) interdit la discrimination fondée sur un handicap physique, mental ou psychique. Cette interdiction constitutionnelle a été concrétisée entre autres par la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand; RS 151.3) qui, par exemple, interdit aux particuliers qui fournissent des prestations au public de traiter une personne handicapée de façon discriminatoire (art. 6 LHand).

La volonté de se protéger des „cris et des bruits importants“ émis par une personne handicapée, et ce dans le cas d'espèce a fortiori pendant les heures ordinaires de la journée, ne peut être qualifiée, à la lumière de l'art. 8 al. 2 Cst., d'intérêt digne d'être protégé.

Même si l'interdiction constitutionnelle ne s'applique pas directement au présent lien juridique entre locataire et bailleur, les dispositions pertinentes du Code des obligations sont à interpréter en conformité avec la Constitution. Concrètement, il s'agit en particulier de l'art. 271a al. 1 let. f (Code des obligations; CO) dont l'énoncé est le suivant: „Le congé est annulable lorsqu'il est donné par le bailleur, notamment (…) en raison de changements dans la situation familiale du locataire, sans qu'il en résulte des inconvénients majeurs pour le bailleur.“ Comme mentionné plus haut, la résiliation du bail est une conséquence de l'installation de l'enfant handicapé au domicile de Monsieur et Madame Berger.

À la lumière de l'art. 8 al. 2 Cst., les „cris et bruits importants“ d'une personne handicapée ne peuvent être considérés comme un inconvénient majeur pour le bailleur au sens de l'art. 271a al. 1 let. f CO. Et ce d'autant moins que l'agence immobilière n'a en l'occurrence jamais formulé le grief que l'émission sonore se produisait durant des heures auxquelles on peut exiger de tous les locataires de respecter le silence. Il en est de même concernant la clause générale de l'art. 271 al. 1 CO selon lequel la résiliation est annulable si elle viole le principe de la bonne foi. Selon le Tribunal fédéral, il faut admettre un tel manquement si la résiliation ne se fonde sur aucun intérêt digne d'être protégé et qu'elle est par conséquent de nature chicanière. Vouloir se protéger des „cris et des bruits importants“ d'une personne handicapée mentale, et cela en l'occurrence pendant des heures ordinaires de la journée, ne peut être

qualifié, à la lumière de l'art. 8 al. 2 Cst., d'intérêt digne d'être protégé.

Dans le présent cas, la pratique générale du Tribunal fédéral concernant l'émission de bruits causés par les enfants a également son importance. Dans un jugement du 6.9.2010, il a fait le constat suivant: „Il est évident que les zones de résidence sont également destinées à la présence d'enfants, raison pour laquelle le bruit causé par les enfants doit en principe être toléré.“ (…) „Même dans une zone de résidence plutôt calme, on peut raisonnablement attendre des voisins qu'ils tolèrent le bruit d'enfants jouant dans le jardin au nombre de 20 au maximum, et ce du lundi au vendredi entre 6h30 et 12h00 et entre 13h00 et 19h00.“

Au vu de ce qui précède, le Centre Égalité Handicap en arrive à la conclusion que la résiliation du bail, intervenue en raison du bruit d'une personne handicapée, est abusive et qu'elle doit par conséquent être annulée. Le Centre a soumis une prise de position en ce sens à l'autorité de conciliation. Au moment de boucler la présente édition, la décision était encore attendue.

Sous-titrage au cinéma

En Suisse, les versions synchronisées remplacent progressivement les versions originales des films de cinéma. Cette évolution conduit à la disparition des sous-titres et, de par ce fait, à des inégalités à l'égard des personnes gravement handicapées de l'ouïe et sourdes.

gb. Ces derniers mois, le Centre Égalité Handicap s'est vu une nouvelle fois confronté à la question de la synchronisation des versions originales de films de cinéma qui tend à se généraliser et qui peut poser problème aux personnes ayant un handicap auditif. Une jeune femme malentendante a fait part au Centre de ses observations: un nombre croissant de films ne seraient plus sous-titrés, ce qui les rendrait pas ou peu compréhensibles pour elle. Elle souhaitait savoir si le droit de l'égalité pour les personnes handicapées permettait d'entreprendre quelque chose pour remédier à cette situation.

La loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand) inclut dans la notion de „prestation“ toute une série d'offres. En font par exemple partie les prestations „d'ordre commercial et culturel“ comme les cinémas, théâtres, restaurants, hôtels, la télévision, les stades sportifs, commerces de détail, fournisseurs d'accès à Internet, etc. Quant aux projections de films au cinéma, il s'agit d'une prestation au public fournie par des particuliers.

La protection offerte par la LHand dans ce domaine est très limitée. Dans ces cas, la loi interdit uniquement la discrimination (art. 6 LHand). On entend par

discrimination au sens de la loi toute différence de traitement particulièrement marquée et gravement inégalitaire ayant pour intention ou pour conséquence de déprécier une personne handicapée ou de la marginaliser (art. 2 let. d de l'ordonnance sur l'égalité pour les personnes handicapées; OHand). Une inégalité n'est pas suffisante pour procéder à son encontre par voie juridique.

Quant à la question qui a été posée, s'agit-il d'une discrimination lorsqu'une personne malentendante ou sourde ne peut pas ou que difficilement comprendre un film en raison de l'absence de sous-titrage? Il convient sans doute de répondre par la négative, vu que les gérants de cinéma ne prennent pas cette mesure explicitement à l'encontre des malentendants et des sourds. La tendance à la synchronisation est une option qui répond aux besoins changeants du plus grand nombre de spectateurs qui ne veulent manifestement plus lire de sous-titres. L'inégalité qui en résulte, dont l'existence est certainement réelle, ne peut être éliminée par le biais de la LHand. Et même s'il existait une discrimination, la LHand ne permettrait que de demander au tribunal le versement d'une indemnité de Fr. 5'000 au maximum et en aucun cas la réintroduction de sous-titres.

Étant donné que la voie de droit ne semble pas favorable dans le présent cas, il est important de sensibiliser les gérants de cinémas aux revendications des personnes malentendantes ou sourdes. Dans ce contexte, il faut également tenir compte du fait que la synchronisation d'un nombre croissant de films présente des avantages p. ex. pour les personnes aveugles ou malvoyantes lorsqu'elles ne comprennent pas la langue originale des films. Pour ces raisons, le Centre Égalité Handicap est en train de prendre contact avec les gérants de cinémas afin d'attirer leur attention sur les diverses revendications notamment des personnes ayant un handicap de l'ouïe resp. un handicap de la vue.

Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana

Accessibilità dei Musei nella Svizzera Italiana

pm. L'Ufficio federale delle pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) ha definito quale priorità tematica per gli anni 2011 e 2012 la partecipazione delle persone con andicap alla vita culturale. L'obiettivo è duplice: si vuole coinvolgere maggiormente le persone con andicap alla vita culturale in senso lato (che comprende i settori dell'arte e della cultura, del turismo, del tempo libero e dello sport) e creare nuove sinergie sul territorio tra gli operatori culturali e le organizzazioni delle persone disabili.

Il Museo Vincenzo Vela di Ligornetto, impegnato da tempo a favorire la piena partecipazione di tutti alla vita culturale, accessibile alle persone con difficoltà motorie dal 2003, e il Gruppo Mediamus della Svizzera Italiana hanno proposto lo scorso sabato 24 settembre un pomeriggio di studio sulla tematica. Un'occasione di coinvolgimento, partecipazione e apprendimento che Égalité Handicap e la FTIA non si sono lasciati scappare. E a ragione.

Sara Matasci, mediatrice culturale presso il Museo Vincenzo Vela, ha invitato vari ospiti che hanno raccontato il loro percorso atto a favorire l'accessibilità a tutti ai musei.

Manuela Migliorini, cand. Lic. Phil. presso l'Università di Zurigo, ha presentato il suo lavoro sulla tematica, ha spiegato l'importanza di permettere a tutti di poter visitare i Musei attraverso l'applicazione dell'Universal Design, dell'apprendimento multimodale e la necessità di abbattere le barriere culturali la cui presenza è ancora molto marcata sul nostro territorio. Consiglia, per favorire la partecipazione alla vita culturale da parte di tutti, di svolgere un lavoro di gruppo, di usare un linguaggio semplice e simbolico, favorire l'apprendimento multimodale, prestare attenzione ai materiali da utilizzare e curare la struttura della mostra.

E' poi stato presentato il Museo Tattile di Varese, terzo dopo quelli di Ancona e Madrid, aperto lo scorso mese di aprile presso la Villa Baragiola (accessibile alle persone con difficoltà motorie) che è stato accolto con interesse dal pubblico. L'obiettivo delle fondatrici di questo museo, Sara Merzaghi, Dede Conti e Livia Cornaggia, è quello di stimulare il visitatore ad utilizzare tutti i sensi e di ovviare a quanto nella stragrande maggioranza dei Musei non è permesso: toccare le opere d'arte. Hanno raccontato con passione la loro esperienza in continua evoluzione e realizzata grazie al lavoro di gruppo e al coraggio di cercare una nuova modalità di

conoscere meglio il mondo con la volontà di rivelare e condividere le infinite possibilità di percezione.

Marco Lavizzari, mediatore in scuole e associazioni, ha parlato della sua esperienza di vita a seguito di una cecità in età adulta e ha poi condotto i partecipanti nel Parco del Museo per offrire la possibilità di comprendere come comportarsi quando s'incontra una persona cieca. In seguito, attraverso esercizi pratici, ha posto l'accento sull'importanza dell'orientamento per una persona cieca e le difficoltà che incontra visitando un parco o un museo.

Pia Giorgetti Franscini, mediatrice culturale presso il Museo cantonale di storia naturale, ha illustrato gli sforzi intrapresi per rendere maggiormente accessibile tale Museo e le strategie sviluppate per superare le barriere presenti.

Ci ha accompagnati nel Parco presentando esempi concreti, quale biologa, di come può essere descritta in un linguaggio chiaro e comprensibile a tutti la splendida vegetazione del Parco del Museo Vincenzo Vela.

Al termine della giornata sono state condivise idee e riflessioni atte a migliorare l'accessibilità dei Musei. In particolare è stato proposto di spiegare le possibilità attuali d'accesso ai musei nella Svizzera Italiana attraverso un portale internet, la creazione, rispettivamente la traduzione di quanto già pubblicato in altri cantoni, di un opuscolo informativo all'attenzione dei musei relativi all'accessibilità per tutti dando consigli pratici, favorire l'utilizzo di una stessa simbologia ed aprire un canale di scambio d'informazioni, lo studio di una modalità di pagamento comune a tutti i musei (favori l'accesso garantendo un biglietto gratuito per l'accompagnatore della persona con andicap), la necessità di collaborazione tra i vari enti e persone interessate al fine di, insieme, portare la parità di diritti nei musei della Svizzera Italiana e non solo.

Le proposte sono molte e la volontà di attuarle si è sentita. Siamo quindi fiduciosi in un prossimo miglioramento dell'accessibilità dei musei nella Svizzera Italiana grazie alla volontà e alla collaborazione tra gli organizzatori della giornata e le associazioni delle persone andicap.

Programma tematico «Partecipazione delle persone con disabilità alla vita culturale» dell' UFPD: http://www.edi.admin.ch/

Museo Vincenzo Vela

Mediamus: Gruppo mediamus della Svizzera Italiana

Museo Tattile di Varese

Segnalazioni in breve

UFPD: tre nuovi opuscoli sulle pari opportunità

pm. L'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità ha pubblicato tre nuovi opuscoli sul tema della parità scaricabili direttamente da internet al seguente indirizzo: http://www.edi.admin.ch/.

"Contesto e fatti" spiega a che punto del cammino verso le pari opportunità si trova la Svizzera. Il fascicolo tematico tratta il tema "Pari opportunità delle persone con disabilità nello sport". E' poi stato aggiornato l'opuscolo "Aiuti finanziari per le persone con disabilità".

Cantone Ticino: Edifici pubblici accessibili alle persone disabili

pm. A norma dell'art. 55 Legge edilizia cantonale del 13 marzo 1991 entro il 1. febbraio 2012 l'accesso a edifici e impianti destinati al pubblico di proprietà di Cantoni, Comuni e di altri Enti preposti a compiti cantonali o comunale deve essere garantito ai disabili per quanto ragionevolmente esigibile dal profilo economico. L'obiettivo che le autorità si erano poste non è stato raggiunto. Il Deputato in Gran Consiglio Armando Boneff ha presentato un'interrogazione al Consiglio di Stato con cui chiede cosa deve essere ancora intrapreso per rispettare il citato termine, cosa deve ancora essere attuato e cosa si prevede per il futuro. Attendiamo fiduciosi la risposta del Governo Ticinese.

Consultazione della pianificazione 2011-2014 delle strutture e dei servizi per invalidi adulti finanziati dalla Legge sull'integrazione sociale e professionale degli invalidi (LISPI) nel Canton Ticino

pm. Lo scorso 23 settembre si è svolto il terzo Forum LISPI ed è stata presentata la pianificazione 2011-2014. Dal 27 settembre 2011 il documento integrale è disponibile sul sito del Cantone e gli enti e le associazioni interessati hanno la possibilità di presentare le proprie osservazioni entro la fine di ottobre 2011. Successivamente verrà redatto il documento definitivo che sarà poi sottoposto per approvazione al Consiglio di Stato.

http://www4.ti.ch/

Integrazione e scuola

pm. Il sito internet "Integration und Schule" tratta il tema dell'integrazione scolastica. Trovate un riassunto delle principali basi legali, segnalazioni in merito all'integrazione di bambini con andicap in ogni Cantone della Svizzera, indirizzi di

uffici di consulenza e consigli per la riuscita dell'integrazione scolastica di ogni alunno. La pagina è in fase di ampliamento.

http://www.integrationundschule.ch/it/

Suisse

Session d'automne du Parlement fédéral

Du 12 au 30 septembre 2011 s'est déroulée la session d'automne du Parlement. À cette occasion, il a traité deux dossiers importants du point de vue du droit de l'égalité pour les personnes handicapées: les délais d'adaptation des transports publics aux besoins des personnes handicapées ainsi que les facilités de parcage pour les personnes à mobilité réduite.

chk. En adoptant la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand), le législateur n'a pas entièrement concrétisé, au niveau fédéral, l'interdiction constitutionnelle de la discrimination fondée sur un handicap. Il doit continuer à procéder à des révisions de lois ou à édicter des dispositions en vue d'éliminer des inégalités existantes à l'égard des personnes handicapées, resp. pour empêcher que ces inégalités ne soient commises. Lors de la session d'automne qui s'est achevée fin septembre, le Conseil national a adopté deux projets en ce sens.

Délais concernant les transports publics

Le Conseil fédéral avait proposé, dans le cadre de mesures d'économies, de prolonger de 15 ans – soit jusqu'en 2038 – le délai prévu, inscrit dans l'art. 22 LHand, pour adapter les constructions, installations et véhicules des transports publics aux besoins des personnes handicapées. Il voulait ainsi faire passer de 15 à 5 millions de francs l'aide financière allouée chaque année aux transports publics en vertu de la LHand.

Le PS et les verts ont voté unanimement en faveur de la motion, ainsi qu'environ ¾ du groupe du PDC. Seuls quatre membres de l'UDC et 5 membres du PLR ont pu se rallier à la motion. Tous les membres du groupe vert'libéral et le groupe PBD (4 sur 5) voulaient prolonger les délais d'adaptation des transports publics.

Suite à une motion de la conseillère nationale Margret Kiener Nellen, demandant au Conseil fédéral de renoncer à tout report du délai de mise en œuvre du mandat visant à rendre les transports publics accessibles pour les personnes handicapées, celui-ci s'était dit disposé, lors de la session d'été, à renoncer à la prolongation du délai et à proposer l'acceptation de la motion. Celle-ci a néanmoins été combattue et le débat y relatif a été renvoyé à la session d'automne.

Le 30 septembre 2011, lors d'un scrutin nominal, le Conseil national a accepté la motion à une courte majorité de 97 voix contre 93 et 7 abstentions. Le groupe du PS et des verts ont voté unanimement en faveur de la motion, ainsi qu'environ ¾ du groupe du PDC. Seuls quatre membres de l'UDC (Joder, BE; Grin, VD; Geissbühler, BE; Rickli, ZH) et cinq membres du PLR (Philipp Müller, AG; Walter Müller, SG; Ineichen, LU; Gysin, BL; Caviezel, GR) ont pu se rallier à la motion. Celle-ci est à présent transmise au Conseil des États. Il faut également relever que tous les membres du groupe vert'libéral et le groupe PBD (4 sur 5) voulaient prolonger les délais d'adaptation des transports publics. La motion est transmise au Conseil des Etats.

Le long délai prévu à l'art. 22 LHand pour adapter les constructions, installations et véhicules rend la loi de toute manière pertinente surtout pour la jeune génération. C'est pourquoi le Centre Égalité Handicap salue vivement la décision du Conseil national de renoncer à la prolongation de ces délais. Cela permet de poursuivre les mesures déjà prises en vue de rendre les transports publics accessibles aux personnes handicapées et de les finaliser dans un délai raisonnable.

Facilités de parcage pour les personnes à mobilité réduite

Selon l'art. 20a de l'ordonnance sur les règles de la circulation routière (OCR; RS 741.11), les personnes à mobilité réduite et celles qui les transportent ont le droit de stationner au maximum deux heures sur des places interdites au stationnement; sur les places de parc à durée limitée, elles ont le droit de stationner au maximum six heures de plus que la durée de parcage autorisée.

Le 8 avril 2011, la Commission des transports et des télécommunications du Conseil des États a déposé une motion qui demande, pour le premier cas, une extension de deux à trois heures et pour le deuxième cas la suppression de toute limitation.

Le Conseil fédéral a expliqué que les extensions proposées seraient une compensation supplémentaire des inégalités liées au handicap, qu'elles ne porteraient guère préjudice au reste de la circulation vu le nombre limité de personnes à mobilité réduite et qu'elles sont compatibles avec les règles européennes les plus généreuses. Il a proposé le 25 mai 2011 l'acceptation de la motion. Le 22 septembre 2011, le Conseil des États a accepté la motion. Celle-ci est transmise au Conseil national.

Cette modification de l'OCR, qui contribue à favoriser la participation autonome des personnes restreintes dans leur mobilité à la vie sociale, doit être saluée. Grâce à elle, par exemple, une personne en fauteuil roulant qui ne peut utiliser les transports publics en raison de leur inaccessibilité, est en mesure d'exercer une

activité professionnelle à plein temps sans l'aide de tiers, et ce même si son lieu de travail est hors de sa portée en fauteuil roulant.

Pour approfondir le sujet

Motion Kiener Nellen: http://www.parlament.ch/

Motion concernant les facilités de parcage: http://www.parlament.ch/

Révision totale de la loi sur la nationalité traitée par le Parlement

Le Conseil fédéral a adopté le message relatif à la révision totale de la loi sur la nationalité. Parallèlement à la mise en place de conditions plus strictes en matière de naturalisation, ce qui est problématique (exigence d'une autorisation d'établissement), il est désormais prévu, dans le cadre des conditions de naturalisation, de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées. La Commission des institutions politiques du Conseil national (CIP) n'est pas entrée en matière sur le projet.

tn. Le Conseil fédéral propose désormais que l'on tienne compte, dans le cadre de l'examen des conditions donnant droit à la naturalisation ordinaire, de la situation des personnes handicapées: „Il convient de tenir compte de manière appropriée de la situation des personnes qui, du fait d'un handicap physique, mental ou psychique ou en raison d'une maladie chronique, ne peuvent pas ou que difficilement remplir les critères d'intégration prévus à l'alinéa 1 lettres c et d“ (article 12 alinéa 2). Motivation: „Exiger d'un requérant connaissant une telle déficience qu'il remplisse les critères d'intégration pourrait désavantager les personnes handicapées qui souhaitent acquérir la nationalité suisse, voire empêcher leur naturalisation“. (Message, p. 25).

Le Conseil fédéral reprend ainsi une revendication pressante des organisations des milieux du handicap. Cela fait longtemps que le Centre Égalité Handicap attire régulièrement l'attention sur les discriminations problématiques à l'égard de personnes handicapées dans le cadre de procédures de naturalisation. À titre d'exemple, un homme en fauteuil roulant s'est vu refuser la naturalisation parce qu'il voulait prétendument „accéder frauduleusement à des prestations de l'assurance sociale“. On lui a en outre reproché de ne pas s'intégrer en participant à la natation pour handicapés ou aux travaux dans un atelier pour handicapés. Dans un autre cas, la commune a refusé la naturalisation à une jeune femme, ne voulant pas prendre en charge les coûts liés à ses prestations de l'aide

sociale. Ou citons ce cas où plusieurs personnes ayant un handicap mental n'avaient aucune chance d'obtenir le passeport suisse, étant „en incapacité de subvenir à leurs besoins matériels de manière autonome“. Les autorités ont en outre estimé, dans la justification accessoire de leur refus, que ces personnes n'étaient de toute façon pas capables de comprendre la signification de la citoyenneté suisse.

Dans la procédure de naturalisation également, il convient de prendre en compte de manière appropriée la situation des personnes handicapées. Cela fait partie de l'obligation de mettre en œuvre l'interdiction de la discrimination découlant des traités internationaux et de la Constitution fédérale.

La campagne de lobbying lancée au cours de l'année 2008 en faveur de la révision totale de la loi sur la nationalité a reçu une forte impulsion notamment suite à une décision rendue la même année par le Tribunal fédéral et ayant valeur de référence. Le tribunal avait estimé que le refus de naturalisation „en raison de l'incapacité de subvenir à ses besoins matériels“ constituait une discrimination du fait d'un handicap, et que ce refus privait durablement la recourante, du fait de son handicap mental, de toute chance d'être naturalisée. Selon le tribunal, la naturalisation lui conférerait un statut plus sûr en Suisse que celui relevant de l'admission provisoire dont elle bénéficiait jusqu'ici. L'intérêt légitime de la commune de ne pas vouloir se charger d'un coût annuel de plus de 100'000 francs est secondaire, a statué le Tribunal fédéral dans sa motivation.

Ces exemples montrent que les personnes handicapées sont exposées à divers types de discriminations. La réponse que propose à présent le Conseil fédéral tente d'y remédier, vu que l'on ne peut le cas échéant pas poser les mêmes exigences à l'intégration selon qu'il s'agit d'une personne handicapée ou non. Dans le cadre du processus législatif au sein du Parlement, Égalité Handicap défendra avec force le règlement proposé. Le vent contraire est toutefois rude: la Commission des institutions politiques du Conseil national n'est pas entrée en matière sur les modifications proposées, mais ce n'est pas pour des motifs liés aux modifications concernant l'égalité des personnes handicapées; or, la non-entrée en matière aurait pour conséquence d'obliger le Conseil fédéral, ou le cas échéant le Parlement, à revoir le présent projet ou même de le classer.

S'il s'avère néanmoins possible de convaincre une majorité des parlementaires du bien-fondé du projet, il faudrait ensuite attirer

expressément l'attention des cantons et communes compétents sur la nouvelle disposition. Égalité Handicap examinera, en collaboration avec la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et de police CCDJP, la manière dont ces informations – par exemple par le biais d'une notice et de formations continues destinées au personnel des services de naturalisation – peuvent être efficacement diffusées. Il existe de toute manière déjà aujourd'hui l'obligation, prévue dans l'art. 8 al. 2 de la Constitution fédérale (Cst.), de ne pas discriminer les personnes handicapées dans le cadre de la procédure de naturalisation.

Enfin, il s'agit encore d'évoquer une autre disposition du projet de révision de la loi sur la nationalité qui rend les conditions de naturalisation plus strictes. À l'avenir, seules les personnes titulaires d'une autorisation d'établissement pourront être naturalisées. Or, notamment l'exemple de cette femme ayant porté le cas jusque devant le Tribunal fédéral montre que les personnes handicapées qui disposent d'un statut relevant du droit d'asile ou d'un permis de séjour relevant du droit des étrangers n'ont aucune chance, justement en raison de leur handicap, d'obtenir une autorisation d'établissement. Si la disposition devait être adoptée en ces termes, cela priverait un grand nombre de personnes handicapées de toute possibilité d'accéder à la nationalité suisse. De l'avis d'Égalité Handicap, cela enfreindrait l'interdiction de la discrimination fondée sur la Constitution fédérale et les traités internationaux. Là aussi, le Centre Égalité Handicap envisage des efforts de lobbying, même si les chances de succès sont difficiles à évaluer.

Pour approfondir le sujet

Projet de loi relatif à la loi fédérale sur la nationalité : http://www.admin.ch/

Rapport explicatif: http://www.ejpd.admin.ch/

Message relatif au projet de loi: http://www.admin.ch/

État de l'objet au Parlement: http://www.parlament.ch/

Jugement du Tribunal fédéral (ATF 135 I 49 du 16 décembre 2008 ; en allemand):

http://relevancy.bger.ch/

International

6e session du Comité onusien chargé des droits des personnes handicapées

Lors de sa 6e session qui s'est tenue à Genève, le Comité des Nations Unies chargé des droits des personnes handicapées s'est penché en détails sur le rapport de l'Espagne et a formulé, dans ses observations finales, des recommandations en faveur d'une meilleure mise en œuvre de la Convention.

chk. Le Comité onusien des droits des personnes handicapées est l'organe chargé de la surveillance de la Convention du même nom (CRPD). Il a notamment pour mission d'examiner les rapports des États membres du point de vue de la mise en œuvre de la Convention sur le plan national et d'émettre des recommandations à ce propos, ainsi que de rendre des décisions sur des informations basées sur le Protocole facultatif relatif à la CRPD.

Les 18 membres du Comité – un grand nombre d'entre eux étant personnellement concernés par le handicap – se sont rencontrés à Genève du 19 au 23 septembre 2011. Ils ont examiné en particulier le rapport de l'Espagne et ont adopté la liste des points à traiter relatifs au rapport du Pérou. Le Centre Égalité Handicap a participé en tant qu'observateur à l'une des séances publiques du Comité.

La délégation espagnole était composée de nombreux représentants et représentantes en partie hautement qualifiés qui ont affronté les questions parfois très critiques et insistantes des membres du Comité. Une discussion approfondie a été menée notamment sur les difficultés de l'Espagne à mettre en œuvre l'égalité en droit dans le domaine du travail et de l'occupation ainsi que de l'école, et ce spécifiquement à la lumière des suggestions critiques formulées dans le rapport alternatif des organisations non gouvernementales espagnoles. Les points essentiels de ce dialogue ont été consignées à l'issue de la séance dans les observations finales („concluding observations“), par exemple – en ce qui concerne le domaine scolaire – le rappel que l'interdiction de la discrimination est directement justiciable et que le fait d'omettre la mise en œuvre de mesures appropriées peut en constituer une violation.

Des organisations internationales comme par exemple „l'Alliance internationale pour le handicap“ et „Human Rights Watch“, également présentes lors des échanges entre le Comité CRPD et la délégation espagnole, ont fait du lobbying auprès de certains membres du Comité pour

assurer que la délégation espagnole soit obligée de préciser certaines réponses insatisfaisantes.

Les interventions concises des membres du Comité témoignaient d'une connaissance approfondie de la matière et d'un engagement marqué en faveur de l'égalité des personnes handicapées.

Le Comité était très bien préparé aux discussions avec la délégation espagnole. Les interventions concises de ses membres témoignaient d'une connaissance approfondie de la matière et d'un engagement marqué en faveur de l'égalité des personnes handicapées. Ce sont des conditions essentielles pour que le Comité soit pris au sérieux et apporte une réelle contribution à l'efficacité de la CRPD.

En revanche, il est insatisfaisant que le Comité CRPD ne se réunisse que deux fois par année pendant une semaine. C'est beaucoup trop rare et en outre totalement insuffisant en comparaison par exemple avec le Comité de l'ONU chargé des droits de l'enfant ou le Comité de l'ONU contre la discrimination des femmes (3 séances par année à 3 semaines chacune). Si le Comité CRPD veut remplir son rôle de surveillance dans des délais raisonnables, il faut sans tarder corriger à la hausse le nombre de jours de session mis à sa disposition.

Pour approfondir le sujet

Documents de la 6e session du Comité CRPD des Nations Unies:

http://www.ohchr.org/

Site Web de l'Alliance internationale pour le handicap:

http://www.internationaldisabilityalliance.org/

10 ans d'existence du droit européen contre la discrimination – coup d'œil sur la Suisse

Récemment, la directive européenne en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a passé le seuil de ses 10 ans d'existence. Une bonne raison de jeter un coup d'œil sur la pratique de mise en œuvre et son efficacité. Cet article décrit en outre les différences par rapport au droit suisse et formule des propositions législatives concrètes.

tn. Le droit en matière de lutte contre les discriminations de l'Union européenne, tout comme les lois américaines en faveur des personnes handicapées, sont régulièrement cités comme références lorsqu'on souhaite mettre en lumière les

lacunes du droit suisse sur l'égalité des personnes handicapées et proposer des solutions. En ce qui concerne l'American with Disabilities Act ADA ainsi que son complément ADAAA, cela se justifie tout à fait; globalement, il s'agit là effectivement d'un très haut standard en matière de droit. Dans les États de l'Union européenne, en revanche, ce niveau est comparativement inférieur – en particulier dans les domaines des prestations, de la formation, de la construction et des transports publics – et de surcroît très variable. C'est uniquement dans le domaine du travail que l'UE dispose d'un droit relativement efficace qui offre un niveau de protection nettement supérieur à celui de la Suisse.

Contrairement à l'Union européenne, la Suisse dispose d'une protection très faible contre les inégalités dans le domaine de l'emploi. C'est pourquoi il est urgent d'inscrire une protection contre les discriminations dans le droit du travail.

La Directive cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, créée en 2000 – et mise en œuvre par le législateur fin 2003 dans les États membres – interdit toute discrimination directe et indirecte dans le domaine de l'occupation et de la vie professionnelle, concernant aussi bien les rapports de travail de droit privé que de droit public (articles 2 et 3). Est en outre déclaré illicite le fait d'omettre de prendre les mesures appropriées; c’est-à-dire que l'employeur a l'obligation, en fonction des besoins dans une situation concrète, de prendre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre en faveur des personnes handicapées – en appliquant cette disposition à la Suisse, cela concernerait par exemple des versements relevant de la LAI (article 5 de la Directive).

L'interdiction de la discrimination s'applique à toutes les phases du rapport de travail (candidature, embauche y compris critères de sélection et conditions d'engagement, rapport de travail, formation et perfectionnement, promotion et résiliation du rapport de travail). Elle concerne également l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience professionnelle pratique. Enfin, elle s'applique à l'affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute organisation dont les membres exercent une

profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation (article 3 de la Directive).

Une personne qui se sent discriminée doit se défendre sur la base des lois nationales de son pays, par les voies juridique dont il dispose. Dans certaines conditions, les tribunaux ont la possibilité ou même l'obligation de soumettre à la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) des questions concernant l'interprétation de la Directive-cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Depuis l'entrée en vigueur de cette dernière, deux jugements ont été rendus à ce jour:

- Dans le jugement Chacón Navas (Espagne) a été formulée une définition de la notion de „handicap“. Selon la CJCE, la notion de handicap doit se concevoir en ce sens „qu'elle inclut une limitation des capacités résultant notamment d'une atteinte physique, mentale ou psychique et ayant pour conséquence d'empêcher la personne concernée de prendre part au monde du travail. (…) Pour qu'une limitation tombe sous le champ d'application de la notion de ‚handicap', elle doit donc être selon toute vraisemblance de longue durée.“

- Dans le jugement Coleman (Grande-Bretagne), la Cour a constaté que la Directive protégeait également une personne discriminée du fait de ses relations étroites d'assistance avec une personne handicapée: „S'il est démontré qu'un comportement non désiré, assimilable à un acte de harcèlement à l'encontre d'un salarié qui n'est pas lui-même handicapé, se révèle être fondé sur le handicap d'un enfant“, la Directive offre là aussi une protection contre la discrimination.

Les jugements de tribunaux nationaux ont été nettement plus nombreux. La Revue du droit européen relatif à la non-discrimination a documenté un total de 28 cas de figure caractéristiques. Ces cas déclarés, qui sont proportionnellement peu nombreux, portaient pour la plupart sur l'absence de mesures appropriées de la part des employeurs pour permettre aux salariés d'accéder au travail.

Afin de réparer l'injustice commise, les tribunaux ont en l'occurrence contraint les employeurs à prendre les mesures qui s'imposent (p. ex. réduction du temps de travail, attribution d'un autre poste de travail ou d'une place de parc, adaptation des entretiens d'embauche ou des tests préalables à l'embauche). D'autre part, certains tribunaux ont accordé des dommages-intérêts pour le préjudice matériel et/ou immatériel. Dans un cas jugé en France, le tribunal a même reconnu des dommages-intérêts à hauteur de 20'000 € à un employé empêché, pour des raisons d'ordre architectural, d'accéder à son lieu de travail (il s'agissait concrètement de l'immeuble d'un tribunal) qui comportait des obstacles rendant son accès impossible aux personnes handicapées.

La pratique en vigueur montre que la protection contre les discriminations inscrites dans le droit du travail permet tout à fait d'obtenir des succès remarquables dans

certains cas de figure concrets. En outre, les exemples cités montrent que les jugements des tribunaux ont souvent des conséquences effectives, voire juridiques qui dépassent le cas d'espèce. Par exemple, des adaptations architecturales obtenues dans un cas d'espèce profitent également à d'autres employés (ou à de futurs employés) handicapés. De plus, des études empiriques montrent que depuis l'entrée en vigueur de la Directive, les entreprises sont plus attentives à ne pas discriminer les personnes handicapées, qu'elles créent même, pour certaines, des services internes chargés de ces questions et qu'elles proposent, notamment aux collaborateurs et collaboratrices des services du personnel, des formations axées sur des questions de l'égalité des personnes handicapées.

Le droit suisse, quant à lui, est encore très loin d'une mise en œuvre aussi systématique de l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle. Ainsi, le rapport de la Conférence des organisations faîtières de l'aide privée aux handicapés, du Conseil à l'égalité et du Centre Égalité Handicap montre que le droit du travail en vigueur ne peut servir d'instrument destiné à la résolution préventive de conflits et que les employeurs sont guère intéressés à changer quoi que ce soit parce qu'ils ne risquent aucune sanction. Par ailleurs, un rapport du Département des finances de 2011 a montré que les mesures molles du droit de l'égalité pour les personnes handicapées, qui ne mettent à contribution que la Confédération, n'ont guère été efficaces. C'est pourquoi le rapport préconise la mise en œuvre explicite d'une interdiction de la discrimination ancrée dans le droit de l'égalité des personnes handicapées qui exige la mise en œuvre de mesures appropriées. De plus, la réalisation efficace de l'interdiction de la discrimination nécessite également des instruments tels que l'allègement de la charge de la preuve – le cas échéant complétée par l'obligation d'office d'administrer la preuve – , des mécanismes de conciliation à bas seuil et informels, ainsi que la gratuité de la procédure.

Pour approfondir le sujet

Directive 2000/78 de l'Union européenne (domaine de l'emploi):

http://eur-lex.europa.eu/

Arrêt Chacón Navas de la CJCE:

http://curia.europa.eu/

Arrêt Coleman de la CJCE:

http://curia.europa.eu/

Rapport à l'occasion des 5 ans d'existence de la LHand (contenant des exigences visant à améliorer le droit en vigueur):

http://www.egalite-handicap.ch/id-5-annees.html

Revue du droit européen relatif à la non-discrimination (n° 12):

http://ec.europa.eu/

Informations concernant le droit européen (lien sur le site Web d'Égalité Handicap):

http://www.egalite-handicap.ch/union-europeenne.html