

**Focus n° 2, novembre 2010****Éditorial**

La thématique de l'égalité concerne tous les domaines. C'est ce qui constitue son intérêt juridique, d'une part, mais c'est aussi et surtout ce qui la rend difficile – et si importante – pour les personnes handicapées, d'autre part. La question de l'égalité est en effet au cœur de problématiques aussi différentes que le refus de transporter par avion une personne en chaise roulante sans accompagnant, ou alors de transporter en taxi une personne aveugle avec son chien, le fait de devoir payer davantage pour une réservation de billet de spectacle lorsque l'on est en chaise roulante, la non-adaptation des toilettes d'un restaurant aux besoins de personnes en chaise roulante, le refus d'un hôpital public de payer les frais d'interprètes en langue des signes, le refus de naturalisation en raison d'un handicap mental, l'octroi d'un soutien spécialisé adapté à un enfant handicapé pour qu'il bénéficie d'un enseignement de base suffisant, l'adaptation de conditions d'examens aux besoins notamment d'étudiants dyslexiques ou ayant le syndrome d'Asperger, ou enfin la prise en compte du handicap par les employeurs. Dans cette deuxième édition de FOCUS, le Centre Égalité Handicap vous propose notamment un aperçu de cette diversité, au travers des cas qu'il traite ainsi que dans la jurisprudence fédérale et cantonale.

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées – qui rend bien compte, au travers de la large palette de droits qu'elle garantit, de la diversité de la thématique de l'égalité – doit être mise en consultation d'ici à la fin de l'année. Sa ratification par la Suisse est essentielle, et il est indispensable que les organisations de personnes handicapées prennent part au processus. Le Centre Égalité Handicap publiera sa prise de position sur www.egalite-handicap.ch, et consacre un article à la Convention dans la présente édition de FOCUS.

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), Paola Merlini (pm) und Cyril Mizrahi (cm).

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
easyJet: Personne en fauteuil roulant obligée de se faire accompagner.....	4
Refus d'embarquement sur un vol pour cause de certificat médical incomplet	6
Refus de chauffeurs de taxi de transporter des chiens guide d'aveugles.....	7
Toilettes adaptées aux personnes handicapées dans un restaurant.....	9
Commande de billets en ligne	10
Hôpital public et frais d'interprète en langue des signes.....	11
Télévision suisse – affichages d'informations.....	12
Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana.....	13
A proposito della rivista FOCUS	13
Diritto alla parità delle persone con handicap: realtà ancora lontana	15
Diritto alla parità delle persone con handicap e mondo del lavoro	16
25 novembre 2010 – INVITO.....	18
Segnalazioni in breve	19
Suisse	21
Le Tribunal fédéral se prononce sur la transformation de la Seefeldstrasse	21
Travail et droit de l'égalité – Jugement du Tribunal administratif fédéral	23
Taxe d'exemption de l'obligation de servir – état actuel	26
Au niveau des cantons.....	28
Décision du Tribunal administratif jurassien	28
Constituante genevoise	29
Au niveau international	33
Consultation sur la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées	33
Stevie Wonder lance un appel en faveur d'une meilleure accessibilité des œuvres littéraires.....	34

Cas issus de la pratique d'Égalité Handicap

easyJet: Personne en fauteuil roulant obligée de se faire accompagner

La compagnie aérienne easyJet refuse de transporter des personnes en fauteuil roulant non accompagnées. Devant l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC) et le Tribunal civil, Andres Perez et Intégration Handicap font valoir le grief d'une violation de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand). Actuellement, cette pratique d'easyJet fait l'objet d'une instruction également en France.

chk. En automne 2009, le juriste genevois Andres Perez doit se rendre de Genève à Berlin pour des raisons professionnelles. En possession de son billet acheté auparavant sur Internet, il se rend au check-in de la compagnie aérienne easyJet. Invoquant le fait qu'il se déplace en chaise roulante et que, pour des raisons de sécurité, il doit voyager accompagné, easyJet lui refuse l'embarquement. Monsieur Perez se voit donc obligé de trouver une personne parmi les autres passagers qui soit d'accord de lui servir d'accompagnant. EasyJet ne vérifie pas dans quelle mesure cette personne serait à même de venir en aide à Andres Perez en cas d'urgence. La compagnie aérienne ne se laisse pas non plus impressionner par le fait que le genevois est très sportif et qu'il a déjà accompli plusieurs marathons en chaise roulante. Se déplacer de manière autonome sur quelques mètres n'est pour lui pas un problème, même sans chaise roulante. La même situation se reproduit lors du vol de retour de Berlin à Genève.

Quelques jours après cet incident, Andres Perez écrit à easyJet et exige une prise de position. Il contacte ensuite le Centre Égalité Handicap, spécialisé pour les questions liées au droit de l'égalité des personnes handicapées. Celui-ci rédige un courrier à easyJet, présentant le cadre légal et demandant également une prise de position. A ce jour, easyJet n'a pas répondu à ces lettres.

Le 8 septembre 2010, Andres Perez et Integration Handicap (Organisation non gouvernementale soutenant le Centre Égalité Handicap) ont recouru auprès de l'OFAC et ont introduit une action devant le Tribunal civil genevois contre easyJet. Ils invoquent la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'égalité pour les handicapés), qui s'applique notamment aux prestations accessibles au public fournies par des entreprises concessionnaires telle la compagnie aérienne easyJet.

Le refus systématique de transport sans tenir compte des circonstances du cas d'espèce et sans justification de fait constitue une discrimination.

La LHand prévoit que la prestation de transport doit être accessible sans difficulté aux personnes handicapées. Le fait de demander à une personne handicapée de ne voyager qu'accompagnée représente, au sens de la LHand, une condition d'accès difficile à une prestation: dans le cas de Monsieur Perez, la difficulté résidait dans l'obligation qui lui était faite à l'aéroport de demander à des inconnus s'ils seraient d'accord de l'accompagner. Même si Monsieur Perez avait été au courant de l'obligation d'être accompagné, cette condition rend l'accès au transport aérien plus difficile du fait de son coût élevé (2 vols allers-retours pour la personne accompagnante, ou les frais d'hébergement sur place).

Dans le cadre du principe de la proportionnalité, il peut arriver que l'accompagnement de la personne handicapée soit nécessaire pour des raisons de sécurité. L'obligation de voyager accompagné n'est toutefois compatible avec le droit de l'égalité des personnes handicapées que si le cas d'espèce a été analysé de manière approfondie et qu'aucune autre solution ne peut garantir la sécurité (p.ex. placer la personne handicapée à proximité d'une porte de sortie).

Le Centre et le Conseil Égalité Handicap réproouvent fortement la pratique d'easyJet. Ils espèrent que les décisions de l'OFAC et du Tribunal reconnaîtront l'inégalité dans le cas d'Andres Perez et que la pratique sera corrigée à l'avenir pour les passagers en chaise roulante.

En France, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations HALDE examine actuellement un cas identique à celui de Monsieur Perez.

Pour approfondir le sujet

UE: Règlement (CE) no 1107/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 concernant les droits des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens :

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

Centre Égalité Handicap: Dossier thématique transports publics :

<http://www.egalite-handicap.ch>

OFAC: Informations de l'OFAC relatives aux passagers handicapés voyageant par avion :

<http://www.bazl.admin.ch>

France: La Haute Autorité de Lutte contre les discriminations a entamé une procédure relativement à easyJet qui avait refusé de transporter une femme en chaise roulante sans accompagnant :

<http://www.halde.fr>

Canada: Décision du Tribunal canadien des droits de la personne du 26 janvier 2009 Eddy Morten c. Air Canada, 2009 TCDP 3, N° 175, relativement au refus d'Air Canada de laisser embarquer une personne sourde et

très malvoyante sans accompagnement. Le Tribunal a estimé que ce refus était illicite, car le cas spécifique de Monsieur Morten n'avait pas du tout été analysé :

<http://www.chrt-tcdp.gc.ca>

Refus d'embarquement sur un vol pour cause de certificat médical incomplet

Une compagnie aérienne refuse à une personne en fauteuil roulant l'accès au vol retour vers la Suisse au motif que le certificat médical qu'elle exige n'est pas daté.

gb. Madame Dubois (nom modifié), atteinte d'une sclérose en plaques depuis 25 ans, dépend d'un fauteuil roulant depuis une dizaine d'années. Se déplaçant très souvent par avion, son handicap ne lui a jusqu'ici jamais posé de problèmes notables durant ses voyages. Mais tout a basculé lors d'un voyage en Afrique du Sud. Madame Dubois avait, comme d'habitude, réservé un vol via son agence de voyage en signalant qu'elle se déplace en fauteuil roulant. Le vol aller s'est déroulé sans problème puisqu'elle a été conduite dans l'avion en étant seule. Mais lorsque Madame Dubois a voulu prendre son vol retour, la compagnie aérienne lui a signalé, un jour avant le départ, qu'elle devait se rendre au lieu de départ, situé à plusieurs heures de route, pour y subir certains examens médicaux. Pendant que Madame Dubois était en vacances, il semble que la compagnie aérienne ait subitement décidé d'exiger un certificat médical; celui-ci a été établi par son neurologue via l'agence de voyage et transmis à la compagnie aérienne; or, ce certificat ne comportait pas de date. Après quelques discussions dans le bureau le plus proche de la compagnie aérienne, la situation semblait clarifiée. Mais le lendemain, lorsque Madame Dubois s'est présentée pour prendre son vol retour, le personnel au sol de la compagnie aérienne lui a signalé qu'elle ne pouvait pas embarquer en raison de son certificat médical et qu'elle devait en faire établir un autre sur place qui atteste de son aptitude à voyager par avion.

Suite au refus de la compagnie aérienne d'embarquer Madame Dubois, celle-ci a été obligée de chercher une chambre d'hôtel afin de se soumettre le lendemain à un contrôle médical à l'hôpital de la place en vue d'évaluer son aptitude à voyager en avion. Le médecin chargé de l'examen lui a confirmé son aptitude après lui avoir mesuré le pouls et la tension artérielle. Munie de cette attestation, la compagnie aérienne lui a réservé une place sur le prochain vol retour, deux jours plus tard. Dans l'intervalle, elle a dû attendre, à ses frais, le jour du départ dans l'hôtel de l'aéroport. Mais les problèmes ne se sont pas arrêtés là : le jour du départ, on l'a

informée que son billet n'était plus valable depuis un jour suite au retard pris – qui n'était pas de son fait (validité limitée à un mois) – et que son visa était en outre expiré depuis deux jours. Par conséquent, Madame Dubois a été en plus obligée d'acheter un nouveau billet d'avion ainsi qu'un visa pour pouvoir, enfin, rentrer chez elle.

De retour en Suisse, Madame Dubois a tenté de demander à la compagnie aérienne le remboursement des frais occasionnés par le retard qu'on lui avait imposé. Or, celle-ci a refusé toute discussion. Par la suite, Madame Dubois s'est adressée au Centre Égalité Handicap pour lui demander une aide juridique. Le Centre a lui-même contacté la compagnie aérienne en l'informant par écrit qu'il existait en l'occurrence une inégalité, proscrite par les dispositions du droit de l'égalité des personnes handicapées, dans l'accès à une prestation fournie par le transporteur aérien, et lui a demandé d'indemniser Madame Dubois du surcoût qui en a résulté.

Après plusieurs échanges de lettres et divers entretiens, la compagnie aérienne s'est déclarée disposée à un compromis et à prendre en charge les frais supplémentaires occasionnés par le traitement illicite de la passagère; en contrepartie, Madame Dubois a renoncé à faire recours.

Refus de chauffeurs de taxi de transporter des chiens guide d'aveugles

Plusieurs chauffeurs de taxi ont refusé, invoquant divers arguments, de transporter une femme aveugle avec son chien guide. Or en tant que prestataires offrant un service accessible au public, ils sont tenus par la LHand de ne pas discriminer les personnes handicapées.

ig. Madame Sommer (nom modifié) est très engagée dans son métier et constamment en déplacement. En raison de son handicap de la vue, elle a besoin de son chien guide Johnny. Il y a quelques semaines, Madame Sommer se trouvait à la gare d'une grande ville d'où elle voulait se rendre à une réunion dans une salle de conférences. Elle s'est rendue à l'arrêt des taxis où l'attendait une surprise extrêmement désagréable. Le premier chauffeur de taxi a refusé de la transporter avec Johnny en indiquant qu'il ne prenait par principe pas de chiens.

Madame Sommer lui a poliment indiqué qu'elle avait besoin d'être accompagnée de son chien et que celui-ci était un chien guide d'aveugles formé, que Johnny n'était par ailleurs ni dangereux ni sale, et qu'il était très calme du fait de sa formation. Le chauffeur de taxi s'est montré indifférent face à ces arguments. C'est pourquoi Madame Sommer s'est approchée de la deuxième voiture de la file ; or ce chauffeur-là a également refusé de la transporter – au motif qu'il souffrait d'une allergie. Madame Sommer s'est sentie de plus en plus mal à l'aise et

surtout traitée de façon indigne du fait que les chauffeurs de taxi l'obligeaient à «ratisser» toute la file de taxis pour quémander une course. Les deux chauffeurs suivants lui ont à leur tour opposé un refus, en fournissant des arguments de plus en plus fallacieux: l'un d'eux a prétexté que c'était ramadan. Enfin, le cinquième chauffeur de la file a pris Madame Sommer en «pitié» et l'a transportée.

Après cette expérience humiliante, Madame Sommer a contacté le Centre Égalité Handicap en lui demandant de l'aider et d'évaluer la situation. Du point de vue d'Égalité Handicap, le refus de transporter une personne handicapée de la vue avec son chien guide d'aveugle constitue une discrimination au sens de l'art. 6 de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand). Les chauffeurs de taxi, qui sont des particuliers proposant des prestations au public, sont liés par les dispositions correspondantes de la LHand. L'art. 6 LHand interdit la discrimination des personnes handicapées dans l'accès aux prestations accessibles au public fournies par des particuliers. Dans ce contexte, on entend par discrimination 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 personne victime d'un tel fait discriminatoire peut demander

au tribunal le versement d'une indemnité de FrS 5'000.-- au maximum (art. 8 al. 3 en liaison avec l'art. 11 al. 2 LHand).

Cette définition de la discrimination est très étroite, raison pour laquelle elle fut déjà critiquée par la doctrine. Or, dans le présent cas, le refus de transporter des personnes handicapées de la vue ou aveugles du fait qu'elles sont accompagnées de leur chien guide peut être considéré comme une discrimination au sens de l'art. 6 LHand. Il leur est indispensable d'être accompagnées par leur chien; le refus de les transporter à cause du chien revient à les marginaliser. En outre, les arguments des chauffeurs de taxis ne semblent en l'occurrence pas très objectifs.

Le Centre Égalité Handicap procède actuellement à la clarification de la situation avec les entreprises de taxis concernées. Si un accord devait s'avérer impossible, il est envisagé de déposer une plainte selon l'art. 8 al. 3 LHand.

Toilettes adaptées aux personnes handicapées dans un restaurant

Un restaurant de Gstaad consent à adapter les lieux aux besoins des personnes handicapées alors que la procédure d'autorisation de construire est déjà achevée.

ig. Monsieur Meier (nom modifié) souhaite aller manger au nouveau Restaurant Basta du Bernerhof à Gstaad. Vu qu'il est en fauteuil roulant en raison d'un handicap de la mobilité, il se renseigne si le restaurant dispose de toilettes adaptées aux personnes handicapées. Étant donné les récents travaux de rénovation du restaurant qui datent de 2007/08, à un moment où les dispositions de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand) étaient déjà en vigueur, Monsieur Meier est très étonné d'apprendre que les toilettes ne sont accessibles que par des marches. L'autorité délivrant les permis de construire n'avait manifestement pas suffisamment pris en compte les dispositions de la LHand et omis d'exiger des toilettes accessibles pour les personnes handicapées. Monsieur Meier s'adresse au Centre Égalité Handicap en lui demandant d'évaluer la situation du point de vue juridique.

Vu que le projet de construction est déjà achevé, ce n'est qu'à titre exceptionnel que l'on pourrait faire valoir, dans une procédure civile, le droit à l'élimination de l'inégalité si l'absence des mesures légalement requises ne pouvait être constatée lors de la procédure d'autorisation de construire (art. 7 al. 1 let. b de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées, LHand). Il est en effet difficile après coup de reconstituer avec précision les raisons pour lesquelles les dispositions de la LHand n'ont dans ce cas pas été respectées. C'est pourquoi le Centre tente d'abord de contacter le propriétaire du restaurant pour le rendre attentif à la situation. Il lui demande d'élaborer a posteriori, avec son architecte, une solution adaptée aux besoins des personnes handicapées afin de rendre son restaurant accessible également aux clients handicapés. Après quelques efforts de persuasion de la part du Centre, le propriétaire du restaurant se dit finalement prêt à faire procéder aux adaptations nécessaires.

Le propriétaire reconnaît la nécessité de s'adapter aux besoins de ses clients handicapés, ce qui est réjouissant.

En tant que businessman, il est conscient que l'investissement dans la transformation des toilettes s'avérera rapidement rentable, vu que les lieux adaptés ne profiteront pas seulement aux personnes handicapées mais également à celles dont la mobilité est restreinte.

Le Centre Égalité Handicap se félicite vivement que le propriétaire soit disposé, sans être menacé d'une plainte, à faire effectuer les adaptations nécessaires.

Commande de billets en ligne

ig. Madame Herz (nom modifié) souhaite acheter des billets de concert sur Internet et les imprimer directement chez elle. Étant en fauteuil roulant, cette possibilité ne s'offre pas à elle, contrairement à tous les autres clients et clientes. Elle est obligée d'appeler un service en ligne payant et coûteux. En plus, elle doit payer les frais d'envoi des billets. Madame Herz se sent discriminée et contacte le Centre Égalité Handicap en lui demandant de l'aide.

Dans ce cas, la situation juridique ne s'annonce malheureusement pas très favorable étant donné que l'organisme qui vend les billets fournit une prestation d'ordre privé; de ce fait, une discrimination dans ce domaine ne peut être combattue légalement que si elle représente une inégalité particulièrement marquée visant à déprécier les personnes handicapées (art. 6 de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand) en liaison avec l'art. 2 let. d de l'ordonnance sur l'égalité pour les personnes handicapées (OHand).

Or, le fait que le surcoût occasionne un désavantage pour la personne concernée ne répond en l'occurrence pas à ces exigences. Malgré cela, le surcroît de frais pourrait avoir comme conséquence pour certaines personnes de limiter leur participation à la vie culturelle ; en ce sens, on peut supposer non pas l'existence d'une discrimination selon la LHand, mais certainement d'une inégalité.

Le Centre Égalité Handicap rédige une lettre à l'intention de l'entreprise en question en attirant son attention sur les problèmes et inégalités que rencontrent les personnes handicapées. Parallèlement, il propose de mettre à disposition p. ex. un formulaire en ligne destiné aux auditeurs de concerts en fauteuil roulant, de sorte qu'ils ne soient plus obligés d'appeler le coûteux service en ligne. L'entreprise s'est montrée très coopérative. Elle a aussitôt élaboré un nouveau formulaire de commande de billet et l'a mis à disposition sur son site Internet. Égalité Handicap se réjouit du fait que l'entreprise ait éliminé l'inégalité de manière aussi simple et rapide.

Hôpital public et frais d'interprète en langue des signes

Un garçon de 14 ans veut que sa mère sourde soit présente et le soutienne lors des entretiens avec les médecins concernant sa grave maladie physique. L'hôpital refuse d'assumer les frais découlant des services d'un interprète engagé pour traduire les informations des médecins en langue des signes.

chk. Pour Andreas (nom modifié), une chose est sûre: lorsque les médecins lui expliquent les conséquences possibles de sa grave maladie et le choix de thérapies à disposition, il souhaite que sa mère soit présente. Il n'y a en soi rien de particulier à cela, sauf que sa mère est sourde et qu'elle a besoin d'un interprète en langue des signes pour comprendre les explications des médecins. Or l'hôpital public qui, au sens de l'art. 3 let. e de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand), est à qualifier de collectivité publique, refuse de prendre en charge les frais qui en résultent. Il défend le point de vue qu'Andreas est capable de discernement et donc en mesure de prendre seul, sans l'aide de sa mère, les décisions concernant sa maladie.

Égalité Handicap évalue la situation différemment: l'information des proches de patients – et notamment des parents d'enfants mineurs (indépendamment de leur capacité de discernement) – est un service rendu quotidiennement par les médecins de l'hôpital. Les parents ont besoin de cette information pour déterminer les soins à donner à l'enfant et prendre les décisions nécessaires, ainsi que

pour favoriser et protéger son développement corporel, intellectuel et moral au sens des art. 301 et 302 du Code civil (CC).

Bien qu'il soit capable de discernement, Andreas souhaite que sa mère soit présente et le conseille lors des entretiens avec les médecins. Les dispositions du CC relatives à l'autorité parentale exigent de la mère qu'elle aide Andreas en s'appuyant sur les informations données par les médecins (et notamment sur la possibilité de poser des questions); la capacité de discernement n'est en l'occurrence pas un élément déterminant.

Les parents sourds ont le droit d'obtenir des informations relatives à l'état de santé de leur enfant en langue des signes.

Sans l'intervention d'un interprète en langue des signes, la mère d'Andreas n'a pas ou que difficilement accès aux services d'information des médecins. Par conséquent, il y a inégalité prosaite par l'interdiction constitutionnelle de la discrimination selon l'art. 8 al. 2 ainsi que par les dispositions pertinen-

tes de la LHand (notamment l'art. 2 al. 4 en liaison avec l'art. 8 al. 1 LHand): celles-ci exigent que de telles prestations soient fournies de manière à être facilement accessibles aux personnes handicapées.

frais d'interprétariat en langue des signes. Dans l'art. 11 de la LHand est inscrit le principe de proportionnalité: celui-ci garantit que ces frais ne représentent pas une charge inacceptable pour le budget de l'hôpital.

Au vu de ce qui précède, l'hôpital est donc tenu de prendre en charge les

Télévision suisse – affichages d'informations

Ces dernières années, la télévision suisse a constamment augmenté la part des émissions sous-titrées et tenté de satisfaire aux prescriptions de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand) et de la loi sur la radio et la télévision (LRTV) ainsi que son ordonnance (ORTV). Or, les personnes handicapées de la vue rencontrent des obstacles qui ne sont pas d'ordre technique.

ig. Une spectatrice attentive de la télévision a signalé au Centre Égalité Handicap l'existence d'un problème qui, à première vue, peut sembler minime mais dont les conséquences sont en contradiction avec les dispositions légales sur l'aménagement des prestations fournies par l'État en fonction des besoins des personnes handicapées: dans les émissions sportives ou les jeux télévisés, mais aussi dans des émissions d'information, la télévision suisse affiche de plus en plus souvent, en bas de l'écran, des informations telles que numéros de téléphone, adresses e-mail etc. Les présentateurs et présentatrices les signalent le plus souvent en disant : «Le numéro de téléphone/l'adresse e-mail s'affiche en bas de l'écran». Les personnes ayant un handicap de la vue n'ont pas accès à ces informations; elles en sont par conséquent privées.

Le Centre Égalité Handicap a adressé une lettre à la télévision suisse alémanique pour attirer son attention à ce problème et lui rappeler ses obligations légales en tant que prestataire de services étatiques. Une piste de solution très simple a été proposée qui consiste à sensibiliser les présentatrices et présentateurs au problème et leur demander à l'avenir de lire ces informations à haute voix.

Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana

Dal 1. marzo 2009 Égalité Handicap è presente anche a Giubiasco in via Linoleum 7. Questo ci permette di diffondere anche nella Svizzera italiana la cultura della parità dei diritti delle persone con handicap, di garantire in tale ambito una consulenza giuridica, informazioni e documentazioni in lingua italiana. Il prossimo 25 novembre saremo a Giubiasco al pomeriggio di studio organizzato dal Forum politica sociale della Svizzera italiana e speriamo in quell'occasione di avere la possibilità di conoscerci meglio e di cogliere importanti spunti per il lavoro futuro.

Questa rubrica prende spunto da quanto rilevato nella Svizzera italiana e fornisce informazioni che, speriamo, possano contribuire a sviluppare in tutti gli ambiti la cultura della parità!

Novità, incontri, informazioni, pareri, segnalazione di serate, attività, progetti sul tema della parità sono regolarmente pubblicati sul nostro sito internet in lingua italiana. L'aiuto di tutti voi è fondamentale per diffondere il maggior numero possibile di informazioni e quindi non esitate a segnalarcele.

Buona lettura e un cordiale saluto da

Paola Merlini

Égalité Handicap, via Linoleum 7, Giubiasco

<http://www.egalite-handicap.ch>

A proposito della rivista FOCUS

La rivista FOCUS contiene varie informazioni relative al diritto della parità delle persone con handicap e spazia da una descrizione dei casi più significativi che abbiamo seguito, passando poi alla giurisprudenza federale e cantonale per concludere con i principali temi sviluppatisi a livello internazionale.

pm. Trovate inoltre una sezione dedicata ad alcuni temi specifici che la pratica ci ha indicato come importanti per gli italofoeni.

I casi trattano le seguenti situazioni:

- due esempi in cui le compagnie aeree, per diversi motivi, si sono rifiutati di trasportare persone in carrozzella;
- il rifiuto da parte di vari tassisti di trasportare una persona non vendente poiché accompagnata dal suo cane guida;

- la disponibilità di un ristoratore di rendere accessibili i servizi igienici che, per motivi non perfettamente noti, al momento della ristrutturazione del locale non sono stati resi tali, ciò in contrasto alla LDis;

- una situazione d'impossibilità di riservare via internet dei biglietti per un concerto per una persona in carrozzella.

Per quanto attiene alla giurisprudenza federale vi segnaliamo una sentenza del Tribunale federale che impone alla Città di Zurigo di adattare la segnaletica stradale alle persone non vedenti, nell'ambito del rifacimento di un tratto stradale in centro (1C_280/2009 / decisione del 24 novembre 2009).

E' poi analizzata una sentenza del Tribunale amministrativo federale in ambito di diritto del lavoro e diritto alla parità delle persone con handicap (decisione del Tribunale amministrativo federale del 29 aprile 2008, A-6550/2007).

Si riferisce poi sull'evoluzione delle disposizioni relative alla tassa d'esenzione dall'obbligo di prestare servizio militare conseguente alla decisione della Corte europea dei diritti dell'uomo del 30 aprile 2009 già trattata nella precedente edizione di FOCUS.

A livello cantonale vi esponiamo una decisione a nostro avviso negativamente sorprendente del Tribunale amministrativo del Canton Giura.

L'autorità giudiziaria cantonale ritiene prevalente, in caso di conflitto, in caso di rinnovamento di una cappella, rispettare la pratica religiosa piuttosto che il diritto all'accessibilità del luogo per tutti.

Sono poi esposti i primi passi positivi per le persone con handicap nell'ambito della revisione totale della Costituzione ginevrina.

A livello internazionale poniamo l'accento sulla Convenzione ONU relativa ai diritti delle persone con handicap, la cui sottoscrizione e ratifica da parte della Svizzera è in corso di valutazione, nonché all'appello lanciato da Stevie Wonder a favore di una maggiore accessibilità delle opere letterarie a favore delle persone non vedenti, appello esternato a Ginevra all'apertura della riunione annuale dell'Organizzazione mondiale della proprietà intellettuale.

Questa edizione non appare completamente in italiano per una mera questione finanziaria ma per qualsiasi chiarimento dei testi in tedesco e in francese potete contattarci presso la sede di Giubiasco al mercoledì.

Diritto alla parità delle persone con handicap: realtà ancora lontana

pm. Spesso si crede che un diritto sia chiaro e facilmente comprensibile ma poi, al momento della sua applicazione, ci si accorge dell'esatto contrario. Ci è stato segnalato un caso che ben fa comprendere come non si sia ancora riusciti a far capire il comportamento da adottare per garantire e mantenere la parità delle persone con handicap.

Siamo in una struttura turistica che comprende varie attrezzature e un ristorante che può essere frequentato da tutti, cioè da chi è residente presso la struttura e da chi non è residente. Davanti al ristorante, accessibile alle persone con handicap, è stato riservato uno spazio per dei posteggi, tra cui due posteggi per le persone con handicap. Questo ha permesso alle persone con difficoltà motorie e con il permesso per posteggiare il veicolo nelle aree riservate, di accedere liberamente e senza l'aiuto di terzi al ristorante.

Successivamente, ci è stato spiegato che per motivi di polizia e di sicurezza, l'area ha dovuto essere parzialmente chiusa da una barriera che nelle ore serali e notturne può essere sollevata solo se si ha un pass che è consegnato unicamente alle persone residenti presso la struttura. Questo cambiamento crea inevitabilmente una limitazione d'accesso per le persone con difficoltà motorie e non residenti presso la struttura poiché la barriera abbassata gli impedisce di posteggiare nelle immediate vicinanze del ristorante. Interpellati i responsabili, hanno subito dichiarato la disponibilità a tentare di trovare, nei singoli casi, una soluzione. Non ritengono però possibile adottare soluzioni, da noi peraltro proposte, per cercare di ristabilire la situazione precedente.

Tale situazione non può che rattristarci e dimostra l'evidente non conoscenza relativa alle modalità d'azione necessarie per garantire la parità di trattamento delle persone con handicap. La parità è raggiunta quando anche alle persone con handicap è garantita la piena partecipazione alla vita sociale nel modo più indipendente possibile.

Credere che porre un limite fisico, come quello posto nel caso presentato, sia rimediabile imponendo alla persona con handicap di avvisare del suo arrivo, di spiegare la sua necessità di posteggiare nelle immediate vicinanze dell'esercizio pubblico, di attendere una risposta sulla possibilità di soluzione, fa scappare la fame! ...e la parità un tempo garantita ora non lo è più.

Diritto alla parità delle persone con handicap e mondo del lavoro

pm. Il diritto alla parità significa creare le condizioni atte a permettere alle persone con handicap, nel limite delle loro possibilità, di partecipare pienamente e in modo autonomo alla vita della società. Questo significa che devono essere create le condizioni affinché ogni persona possa coltivare contatti sociali, seguire una formazione e un perfezionamento ed esercitare un'attività lucrativa.

Come avete avuto modo di constatare nella vita di tutti i giorni il lavoro è un elemento importante della vita sociale di ogni persona. E' quindi fondamentale fare il possibile per creare le condizioni atte a permettere a tutti di accedere ad un'attività professionale garantendo il diritto alla parità.

A livello giuridico il diritto alla parità delle persone con handicap nel mondo del lavoro non è stato ancora molto sviluppato. Il divieto costituzionale di discriminazione (art. 8 cpv. 2 Cost.), la legge federale sui disabili (LDis) e le norme del diritto del lavoro non permettono da una parte di garantire una vera protezione contro le discriminazioni e dall'altra di promuovere e mettere in pratica misure a favore della parità. Costituiscono però una base da conoscere per poi migliorare.

Non va poi dimenticato che il diritto alla protezione contro la discriminazione comprende tutte le disposizioni

che proteggono contro una disparità di trattamento non giustificata legata a un handicap fisico, psichico o mentale.

E' fondamentale fare il possibile per creare le condizioni atte a permettere a tutti di accedere ad un'attività professionale garantendo il diritto alla parità.

La situazione giuridica cambia a dipendenza se il datore di lavoro è un ente pubblico oppure un ente o persona privati.

Nei rapporti di lavoro con la Confederazione, con i Cantoni e con i Comuni il divieto di discriminazione è fondato sulla Costituzione (art. 8 cpv. 2 Cost.) che stabilisce il divieto di svantaggiare un lavoratore con handicap senza un motivo oggettivo è direttamente applicabile. Per contro tale divieto costituzionale non è direttamente applicabile nei rapporti di lavoro tra privati.

La legge sui disabili crea delle condizioni quadro affinché le persone con handicap possano partecipare pienamente alla vita della società. Per quanto attiene al diritto del lavoro impone alla Confederazione, in quanto datore di lavoro, di adoperarsi con ogni mezzo a sua disposizione per garantire ai disabili pari opportunità (art. 13 LDis). Nei rapporti di lavoro nel settore privato prevede unicamente la

possibilità per il Consiglio federale di sostenere progetti pilota limitati nel tempo atti a sperimentare l'applicazione di incentivi per favorire l'integrazione professionale delle persone con handicap (art. 17 LDis).

Il diritto privato contiene delle norme generali che possono essere invocate per ottenere la protezione contro delle discriminazioni nel mondo del lavoro.

Segnaliamo in particolare che:

- un contratto non può essere contrario all'ordine pubblico, ai buoni costumi o ai diritti inerenti alla personalità (art. 19 CO) e i contratti che infrangono la legge o i buoni costumi sono nulli (art. 20 CO);
- le norme sulla protezione della personalità (art. 27 segg. CC) possono costituire una protezione dalla discriminazione da parte di privati;
- le norme sul diritto del lavoro con particolare riferimento all'obbligo del datore di lavoro di proteggere la personalità dei dipendenti (art. 328 e segg. CO) sia nei confronti degli altri lavoratori che nei confronti dei clienti, il divieto del licenziamento abusivo (art. 336 CO) e quindi il licenziamento per uno dei motivi discriminatori menzionati all'art. 8 Cost., il datore di lavoro impartisce direttive e istruzioni (art. 321d CO) e quindi deve adoperarsi affinché i singoli lavoratori non siano emarginati.

Per realizzare la parità delle persone con handicap nel mondo del lavoro oc-

corrono poi delle misure d'integrazione professionale efficaci. Queste comprendono misure collettive atte ad incoraggiare concretamente la parità (come ad esempio gli incentivi previsti all'art. 17 LDis) e misure individuali necessarie per garantire che la persona con handicap possa accedere come gli altri al posto di lavoro entro i limiti fissati dal principio della proporzionalità.

Dal lato pratico l'esperienza di Égalité Handicap permette di affermare che dall'entrata in vigore della LDis il 1. gennaio 2004 sono migliorati sensibilmente i rapporti di lavoro con la Confederazione grazie al lavoro svolto dall'Ufficio federale delle pari opportunità delle persone con disabilità (UFDP) sulla base dell'art. 13 LDis.

Nei rapporti di lavoro tra privati, i casi che ci sono stati sottoposti sino ad oggi ci permettono purtroppo unicamente di segnalare che i datori di lavoro non sono ancora sufficientemente sensibilizzati al problema e spesso non sono dati gli strumenti necessari a cancellare la discriminazione.

Bisognerà migliorare le norme giuridiche esistenti ma soprattutto dovranno essere realizzati programmi di sensibilizzazione e d'integrazione a lungo termine dando ai datori di lavoro e ai lavoratori gli strumenti atti a capire l'importanza della parità dei diritti delle persone con handicap per poi permettere loro di agire a favore di tale diritto dell'uomo.

25 novembre 2010 – INVITO

Pomeriggio di studio a Giubiasco presso la SALARUNA in via Linoleum 7 (spazio multiuso FTIA).

pm. Il Forum politica sociale della Svizzera italiana organizza il prossimo 25 novembre 2010 un pomeriggio di studio a Giubiasco con la partecipazione di Andreas Rieder, responsabile dell'ufficio federale delle pari opportunità delle persone con disabilità, di Caroline Hess-Klein, responsabile di Égalité Handicap, di Iris Glockengiesser, collaboratrice di Égalité Handicap.

I relatori presenteranno un'analisi critica dei risultati ottenuti dall'applicazione della Legge federale sui disabili entrata in vigore il 1. gennaio 2004, passando poi alle proposte per migliorare la normativa federale e la sua applicazione, per poi affrontare la tematica futura relativa alla possibile ratifica da parte della Svizzera della Convenzione ONU sui diritti delle persone con handicap.

Presentazione dei risultati ottenuti dall'applicazione della LDis.

Al pomeriggio di studio interverrà pure Glen Rossi che condividerà con i partecipanti la sua esperienza in ambito professionale ponendo l'accento sui risultati ottenuti grazie alla possibilità di eliminare, superare, affrontare e sconfiggere molte barriere di vario genere permettendogli oggi di essere un affermato e apprezzato graphic designer con uno studio proprio.

Il pomeriggio è aperto gratuitamente a tutti gli interessati.

Vi attendiamo numerosi!

Il programma del pomeriggio è il seguente:

13.45 – 14.00	arrivo dei partecipanti e consegna della documentazione in lingua italiana
14.00 – 14.10	introduzione
14.10 – 14.30	presentazione del rapporto dell'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) in occasione dei 5 anni dall'entrata in vigore della legge federale – Andreas Rieder, responsabile UFPD

14.30 – 14.50	presentazione del rapporto di Égalité Handicap pubblicato nella stessa occasione – Iris Glockengiesser, collaboratrice Centro Égalité Handicap
14.50 – 15.00	discussione
15.00 – 15.20	pausa
15.20 – 15.50	Convenzione ONU sui diritti delle persone con handicap: prospettive della sua adozione da parte della Svizzera – Andreas Rieder, responsabile UFPD e Caroline Hess-Klein, responsabile del Centro Égalité Handicap
15.50 – 16.00	discussione

Segnalazioni in breve

Superando

pm. Vi segnalo il sito internet “Superando” che praticamente ogni giorno informa su temi legati all’andicap e pubblica regolarmente degli interessanti approfondimenti.

E’ pure possibile abbonarsi gratuitamente alla newsletter che in tempo reale vi segnala sinteticamente quanto pubblicato per esteso nel sito.

<http://www.superando.it/>

Lega per i diritti delle persone con disabilità (Ledha)

pm. Sono pure interessanti due siti internet gestiti da Ledha, lega per i diritti delle persone con disabilità, che raggruppa 30 associazioni lombarde che rappresentano ogni tipo di handicap.

Ledha ha il mandato di coordinare e rappresentare le associazioni che la

compongono, offre alle persone interessate molti servizi gratuiti e si pone come interlocutore delle Istituzioni Lombarde.

La newsletter è gratuita.

[www.http://www.personecondisabilita.it/.it](http://www.personecondisabilita.it/)

<http://www.ledha.it/>

Sportello disabili regione lombardia

pm. Un camper allestito come ufficio, accessibile alle persone con handicap, è visibile sulle principali piazze lombarde ed è presente in diverse manifestazioni legate all’andicap. Gli operatori sono a disposizione dei cittadini per dare informazioni. L’iniziativa è dello **Sportello Disabili Regione Lombardia** che ha creato uno **Sportello Disabili Mobile** per essere ancora più accessibili a tutti.

<http://www.famiglia.regione.lombardia.it>

Accessibilità

pm. E' in corso di realizzazione il progetto ACCESSIBILITA' che ha l'obiettivo di raccogliere il maggior numero di informazioni possibili relative all'accessibilità per le persone con handicap delle strutture culturali in tutta la svizzera. Sul sito internet troverete tutte le informazioni per poter partecipare attivamente alla creazione di questo importante strumento.

<http://www.accessibilita.ch>

Persone con handicap e tassa d'esenzione dall'obbligo militare

Égalité Handicap e Integration Handicap hanno pubblicato nel corso del corrente anno un foglio informativo in tedesco e francese che tratta il tema "persone con handicap e tassa d'esenzione dall'obbligo militare" (Wehrpflichtersatz).

Sul foglio trovate informazioni relative alla situazione attuale provocata dalla decisione della Corte Europea dei diritti dell'uomo nel caso Glor contro la Svizzera. Un gruppo di lavoro creato dalla Confederazione sta cercando una soluzione tale da permettere di rispettare le disposizioni contenute nella sentenza. In discussione è pure la possibilità di permettere anche alle persone con handicap di espletare il servizio militare.

<http://www.egalite-handicap.ch>

Le Tribunal fédéral se prononce sur la transformation de la Seefeldstrasse

L'instance suprême a contredit les objections formulées par la Ville de Zurich et déterminé que la signalisation dont les personnes handicapées de la vue ont besoin pour s'orienter n'est ni trop coûteuse, ni contraire au droit de la circulation routière.

gb. Le Tribunal fédéral dû examiner un projet de la Ville de Zurich concernant des travaux d'aménagement de la Seefeldstrasse (1C_280/2009 / jugement du 24 novembre 2009), contre lequel l'association «Stiftung zur Förderung einer behindertengerechten baulichen Umwelt» avait fait recours. Celle-ci demandait que les exigences relevant de la construction adaptée aux besoins des personnes handicapées soient prises en compte dans l'aménagement des nouveaux trottoirs continus. Elle a proposé que la zone piétonne et la chaussée soient séparées par une bordure verticale de 3 cm et par un marquage tactilement détectable des trottoirs continus, et que d'autres formes de bordures soient mises en place. Vu que seule la proposition d'une bordure verticale a été admise, la Fondation a fait recours devant le Conseil administratif, suivi par un recours devant le Tribunal administratif cantonal. Ce recours ayant été admis, la Ville de Zurich a été invitée à séparer les trottoirs continus de la chaussée en installant une bordure de 3 cm ou, de manière équivalente, en changeant la structure du revêtement de sorte à ce qu'il soit tactilement identifiable. La Ville de Zurich a décidé à son tour de faire recours devant le Tribunal fédéral.

Des marquages destinés à l'orientation des personnes avec un handicap de la vue doivent être installés sur la Seefeldstrasse à Zurich.

Dans sa motivation, elle a entre autres argué que le changement de revêtement viole le droit fédéral de la circulation routière parce qu'il en résulte que le trottoir n'est plus identifiable en tant que bordure du trottoir continu, que cela crée une insécurité quant au droit de priorité des piétons, compromettant ainsi la sécurité de la circulation. D'autre part, elle a fait valoir qu'un pavage du trottoir continu reviendrait deux fois plus cher qu'un revêtement conventionnel et entraînerait des frais d'entretien plus importants. Elle a estimé que le coût supplémentaire qui en découlerait était disproportionné (art. 11 et 12 de la loi sur l'égalité pour les personnes

handicapées, LHand). Selon elle, la mise de place d'un pavage en pierres naturelles est en contradiction avec la stratégie partielle en faveur des personnes handicapées et âgées ainsi que des enfants du 17 novembre 2003 (chiffre 4.1.5), élaborée par la Ville en collaboration avec une représentante de la Conférence des personnes handicapées du canton de Zurich (BKZ), vu que ce revêtement rend plus difficile le déplacement des personnes en fauteuil roulant et des aveugles ayant une canne blanche.

Le Tribunal fédéral a rejeté le recours, en arguant entre autres que le Tribunal administratif n'avait pas prescrit de pavage, mais seulement la mise en place d'une structure de revêtement tactilement identifiable sur les trottoirs continus. Il a ajouté que l'on pouvait notamment envisager des marques tactilo-visuelles destinées aux piétons aveugles et malvoyants, à savoir des lignes de guidage, des aires terminales à la fin d'une ligne de guidage, des lignes de sécurité indiquant la limite d'une zone dangereuse ainsi que des zones d'attention (Association suisse des professionnels de la route et des transports VSS (norme SN 640 852). De telles marques, a-t-il précisé, sont explicitement autorisées par l'art. 72a de l'ordonnance sur la signalisation routière (OSR). Selon lui, les marques ne doivent pas donner l'impression d'indiquer la chaussée, mais elles doivent signaler le trottoir continu sur toute sa longueur afin de ne pas créer d'insécurité quant au droit de priorité des piétons. L'intimée avait proposé une solution faisable ; or cette proposition n'ayant pas force obligatoire, la Ville peut opter pour un autre marquage prévu dans l'art. 72a OSR qui réponde aux exigences en matière de trottoirs continus. Le tribunal a estimé qu'il n'y avait pas sur ce point de violation de l'autonomie communale étant donné que la Ville pouvait disposer de son droit d'option.

Selon le Tribunal fédéral, l'intimé a en outre démontré de manière incontestable que les marques en question pouvaient être mises en place mécaniquement, à l'instar des marquages routiers conventionnels, et que cela n'entraînait pas de frais importants (env. Fr. 50/mètre linéaire). Sur ce point, a-t-il conclu, cette prescription s'avère elle aussi conforme au principe de proportionnalité.

En résumé, la Ville de Zurich est obligée, dans le cadre de l'aménagement de la Seefeldstrasse, de procéder aux adaptations demandées en faveur des personnes handicapées.

Le droit suisse en matière d'égalité des personnes handicapées n'offre pas de protection spécifique dans le domaine des rapports de travail de droit privé. Dans un jugement rendu il y a deux ans, le Tribunal administratif fédéral s'est néanmoins prononcé sur les obligations de la Confédération en tant qu'employeur dans le contexte de la LHand. Voici une analyse plus approfondie de la portée de ce jugement.

ig. La participation égalitaire des personnes handicapées à la vie en société repose dans une large mesure sur leur intégration professionnelle. Les personnes handicapées doivent pouvoir exercer, sans rencontrer d'inégalités, une activité de leur choix et leurs besoins sont à prendre en compte dans le cadre de leur travail. La loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand), qui ne règle malheureusement ce domaine central que de façon rudimentaire, ne contient que des dispositions dites molles concernant les rapports de travail au sein de la Confédération. Il n'existe pas de protection contre le licenciement ou d'autres dispositions de protection. Les rapports de travail de droit privé n'étant pas visés par la LHand, les personnes handicapées victimes de discriminations du fait d'employeurs privés dépendent des dispositions du droit privé qui, jusqu'à présent, n'ont pas encore fourni la preuve qu'elles contribuent à l'amélioration de la situation des personnes handicapées.

Jusqu'à ce jour, le Tribunal administratif fédéral n'a été amené à examiner qu'un seul cas de discrimination à l'égard d'une personne handicapée

dans le cadre du travail; dans ce jugement, il a constaté avec clarté, ce dont on peut se féliciter, que la Confédération en tant qu'employeur est tenue de prendre en compte les besoins de son personnel handicapé (jugement du Tribunal administratif fédéral du 29 avril 2008, A-6550/2007)

Faits

La recourante A. s'était vu attester de multiples handicaps et un quotient intellectuel faible. Elle a en outre dû se faire opérer d'une tumeur au cerveau qui était à l'origine de troubles du comportement. Elle travaillait depuis 1985 à l'Office des constructions fédérales (OCF) au sein de l'équipe de nettoyage. L'assurance-invalidité n'a jamais constaté de degré d'invalidité. Après la mise en place d'un nouveau concept relatif aux travaux de nettoyage en 2005, A. a été mutée d'office à un nouveau poste où elle a fourni, contrairement au poste précédent, un travail peu satisfaisant selon l'OCF. Selon les critères de garantie de la qualité et d'évaluation, sa compétence professionnelle (c.-à-d. ses performances en tant que nettoyeuse) ont certes été qualifiées de positives, mais ses compétences sociales et

personnelles étaient jugées faibles. Par la suite, elle a été exhortée à mieux satisfaire à ses obligations découlant du rapport de travail, sans quoi « d'autres mesures » seraient prises. En juin 2006, le rapport de travail a été résilié par décision de l'OCF. A. a fait recours contre cette décision auprès du Département fédéral des finances (DFF), en faisant valoir la nullité du licenciement à l'égard de l'OCF. Ce dernier a fait une demande en constatation de la validité du licenciement. En raison de l'effet suspensif du recours, A. a été mutée à un troisième poste en janvier 2007 où son travail a été considéré comme irréprochable. Le DFF, après avoir réuni les procédures de recours et d'opposition, a rejeté le recours d'A. contre la décision de licenciement et admis la demande de l'OCF en constatation de la validité.

A. a interjeté recours contre la décision du DFF devant le Tribunal administratif fédéral en demandant l'annulation de la décision du DFF. Elle a argué que les motifs de licenciement invoqués par le DFF n'étaient pas corrects et qu'elle bénéficiait par ailleurs, du fait de son état de santé, des dispositions de protection de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) destinées aux personnes handicapées. Selon elle, ce n'est donc pas par « manque de volonté de subordination qu'elle n'a pas réalisé les souhaits de ses supérieurs, mais en raison de son état de santé ». L'instance précédente (DFF) a insisté sur la validité du congé

et contesté l'existence du handicap de la recourante en précisant que celle-ci exerçait son travail depuis de nombreuses années, que son poste de nettoyeuse n'était pas un poste destiné à des employés handicapés et que, par ailleurs, il ne ressortait pas des attestations médicales que ses difficultés à effectuer les travaux de nettoyage étaient imputables à son état de santé. Le DFF a estimé que les défauts de performance et de comportement de la recourante n'étaient imputables qu'à son « caractère révolté ». De l'avis du DFF, il n'est pas justifiable de ne pouvoir licencier une collaboratrice comme elle.

Considérants du Tribunal administratif fédéral

La Tribunal administratif a souligné le devoir particulier d'assistance qui incombe à la Confédération en tant qu'employeur à l'égard de ses employés handicapés et a reconnu l'atteinte à la santé de la recourante comme un handicap au sens de la LHand. Il a estimé que même si elle exerçait ce travail depuis déjà plus de vingt ans sans qu'un degré d'invalidité ne lui ait été attesté et que son poste n'était pas un emploi pour handicapé, il fallait qualifier ses capacités mentales restreintes de handicap, vu que la LHand admet l'existence d'un handicap sans qu'il n'y ait incapacité de gain (partielle ou totale) ou des mesures d'encouragement en cours.

Selon le tribunal, la sévérité des mesures prises par l'employeur à titre de

sanction ne doivent pas aller au-delà de ce qu'exige leur but, et un licenciement doit toujours intervenir en ultima ratio; si l'employeur peut prendre des mesures plus clémentes, il doit d'abord recourir à celles-ci; le devoir d'assistance de la Confédération en tant qu'employeur (art. 4 al. 2 let. g LPers en liaison avec l'art. 6 al. 2 LPers et l'art. 328 CO) doit être examiné lorsqu'un licenciement semble nécessaire; si l'employeur ne prend pas toutes les mesures raisonnablement exigibles pour résoudre un conflit, le licenciement prononcé n'est pas conforme à la loi; en outre, il découle un devoir d'assistance particulier du droit des personnes handicapées à un traitement égalitaire; déjà l'art. 328 CO prévoit une protection particulière des collaboratrices et collaborateurs handicapés; pour la Confédération en tant qu'employeur s'appliquent en outre de façon déterminante l'art. 4 al. 2 let. f LPers, l'art. 8 al. 1 OPers et l'art. 13 al. 1 LHand; ces dispositions obligent la Confédération en tant qu'employeur à mettre en œuvre des mesures propres à assurer l'accès des personnes handicapées aux emplois et leur intégration; c'est pourquoi les départements fédéraux sont tenus de créer les conditions propres à employer des personnes handicapées de manière ciblée et à veiller à leur intégration; de plus, la Confédération doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour assurer les mêmes chances aux collaboratrices et collaborateurs handicapés qu'aux non handicapés; il en résulte donc un de-

voir d'assistance renforcé pour la Confédération à l'égard de son personnel handicapé; lorsqu'un employeur prend des décisions concernant des employés handicapés, il doit prendre en compte « toute l'étendue de la situation professionnelle et personnelle de la personne handicapée »; d'autre part, l'art. 12 al. 1 OHand prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour adapter l'environnement professionnel aux besoins de l'employé handicapé; c'est pourquoi il est indiqué de prendre des mesures de soutien qui pourraient également consister à adapter les exigences posées aux prestations et au comportement attendus.

Le Tribunal administratif fédéral a en outre constaté que le DFF n'avait en l'occurrence pas pris « toutes les mesures nécessaires que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui » pour trouver une solution aux problèmes avec la recourante.

En tant qu'employeur, la Confédération doit s'acquitter de son devoir particulier d'assistance envers ses employées.

Le DFF a par conséquent manqué à son devoir d'assistance renforcé en ne décidant pas d'un licenciement en ultima ratio, et donc en procédant à une mesure disproportionnée; il y a en outre inégalité envers une personne handicapée au sens de la LHand lors-

qu'un traitement différent, qui est nécessaire pour établir une réelle égalité, fait défaut; les désavantages qui résultent du traitement égalitaire de personnes handicapées et non handicapées, où il serait en fait indiqué de différencier, sont visés par l'interdiction de faire subir une inégalité à quiconque; le DFF voulait appliquer son nouveau concept relatif aux travaux de nettoyage à tout le personnel sans distinction, craignant un « effet préjudiciable non désiré s'il procédait à des exceptions; or, la recourante présentait une « différence effective et notable par rapport à ses collègues non handicapés », raison pour laquelle elle a été évaluée à tort selon les mêmes critères, ce qui constitue une inégalité de fait au sens de l'art. 2 al. 2 LHand. Le DFF a été contraint de proposer à la recourante un travail raisonnablement exigible et de prendre les mesures de soutien nécessaires.

Évaluation

On peut se féliciter de la constatation claire, en référence à la LHand, du devoir d'assistance renforcé de la Confédération en tant qu'employeur de personnes handicapées. Le Tribunal administratif fédéral souligne notamment la nécessité d'utiliser des critères différents pour évaluer les performances et le comportement des collaboratrices et collaborateurs avec ou sans handicap. D'autre part, on peut approuver l'avis du Tribunal administratif fédéral lorsqu'il estime que la prise en compte d'une collaboratrice en tant que « handicapée » ne nécessite pas que l'assurance-invalidité lui atteste un degré d'invalidité, et encore moins que son emploi soit classé « poste de travail pour handicapés ». Dans le cas contraire, seuls les employé-e-s travaillant à un tel poste seraient encore protégés. Le handicap au sens de la LHand est indépendant de la capacité de gain ou de l'existence de mesures d'assistance.

Taxe d'exemption de l'obligation de servir – état actuel

Le jugement rendu par la Cour européenne des droits de l'homme concernant la pratique de la Suisse en matière de taxe d'exemption de l'obligation de servir a déjà été évoqué dans l'édition FOCUS 12/2009.

ig. Le 30.4.2009, la Cour européenne des droits de l'homme (Cour eur. DH) a jugé que la législation suisse violait l'interdiction de la discrimination inscrite dans la Convention européenne sur les droits de l'homme (CEDH). Dans le cas d'une personne diabétique ayant à plusieurs reprises expri-

mé sa volonté d'accomplir son service militaire en dépit de sa maladie, la Cour en est arrivée à la conclusion que cette personne subissait un traitement discriminatoire découlant de la législation et de la pratique; et ce, d'une part, par rapport aux personnes exonérées de la taxe en raison d'un

handicap majeur et, d'autre part, par rapport aux personnes qui, pour des raisons de conscience, peuvent accomplir leur service civil et sont ensuite, elles aussi, exonérées de la taxe.

On ignore pour l'instant les conclusions que tireront l'administration et le législateur de ce jugement. Actuellement, un groupe de travail est en train d'élaborer des propositions de solutions. Il réfléchit à la possibilité d'un service militaire pour les personnes inaptes au service qui tiennent absolument à fournir une prestation personnelle. Cette possibilité inclura – pour autant qu'on puisse l'entrevoir actuellement – l'obligation d'effectuer la totalité du service militaire. Après accomplissement du service, les paiements de la taxe d'exemption déjà effectués pourront vraisemblablement faire l'objet d'une demande de remboursement.

Une fiche thématique actualisée vous informe de l'état actuel en ce qui concerne l'obligation pour les personnes handicapées de payer la taxe d'exemption de l'obligation de servir.

D'ici à ce qu'un nouveau règlement soit mis en place, les personnes dé-

clarées inaptes au service militaire en raison de leur état de santé, en dépit de leur volonté d'accomplir leur service, et qui se voient obligées de payer la taxe d'exemption peuvent contester la décision en question par voie d'opposition. Si la décision sur opposition est rendue en leur défaveur, elles peuvent faire recours contre celle-ci; dans ce cas, il est recommandé de s'adjoindre les services d'un représentant juridique. Le Centre Égalité Handicap à Berne propose des conseils juridiques gratuits. Il n'est pas possible pour l'instant d'évaluer avec certitude quelles seront les décisions des autorités dans le cas d'espèce. Celles-ci varieront selon les cantons et les circonstances propres au cas traité. Si la personne concernée est en principe disposée à accomplir le service militaire, il est en tous les cas recommandé d'en faire mention dans l'opposition resp. le recours.

Lorsqu'une décision est déjà passée en force, il n'est plus possible de demander ni sa suppression à titre rétroactif, ni le remboursement de la taxe d'exemption déjà versée.

Par ailleurs, l'Administration fédérale des contributions propose des renseignements complémentaires dans un mémento («Arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme»).

<http://www.estv.admin.ch>

Décision du Tribunal administratif jurassien

La chapelle du Vorbourg dans le Jura est un lieu de pèlerinage. Un projet de transformation, qui respecte en partie les besoins des personnes handicapées, est envisagé. Mais en cas de conflit, ce sont finalement les intérêts de la pratique religieuse qui prévalent, estime le Tribunal administratif jurassien.

chk. Le projet de transformation de la chapelle du Vorbourg déposé par la Bourgeoisie de Delémont date de 1997. Après une procédure longue et compliquée ayant déjà abouti devant le Tribunal fédéral en 2005, le Tribunal administratif cantonal a dû examiner, le 15 juillet 2010, des recours concernant les modifications du projet de transformation portant notamment sur la question de l'accessibilité de la chapelle pour les personnes à mobilité réduite.

L'Association suisse des paralyés considère le projet de transformation comme discriminatoire à l'égard des personnes handicapées. Par exemple, le chemin menant aux toilettes publiques est très compliqué (il oblige à traverser toute la chapelle et à prendre ensuite l'ascenseur d'escalier extérieur). En outre, l'entrée de l'ascenseur est très éloignée de l'entrée principale.

Dans sa prise de position, la Commission fédérale des monuments historiques a quant à elle regretté la construction de l'ascenseur d'escalier vu qu'elle avait proposé une variante qui conserverait mieux le monument historique. Dans la mesure où sa proposition serait jugée inacceptable par les personnes handicapées, a-t-elle annoncé, elle ne s'opposerait pas à la variante qui prévoit un ascenseur d'escalier, qu'elle estime pour sa part moins satisfaisante.

Le Tribunal administratif évoque la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand) comme étant une loi cadre qui n'est pas directement applicable au domaine de la construction et qui nécessite d'être concrétisée par la législation cantonale. Sur ce point, il se conforme à la jurisprudence jusqu'ici pratiquée par le Tribunal fédéral. Dans ce cas concret, a-t-il précisé, l'obligation d'adapter les travaux de transformation de la chapelle aux besoins des personnes handicapées est prévue dans l'ordonnance cantonale sur les constructions. Le tribunal se base sur cette ordonnance pour légitimer le fait de procéder à l'examen de la proportionnalité au sens de l'art. 11 LHand.

Dans ce cadre, le tribunal constate que la chapelle attire un grand nombre de visiteurs, parmi lesquels notamment des personnes à mobilité réduite. Celles-ci sem-

blent montrer un intérêt particulièrement prononcé à se rendre dans la chapelle connue en tant que lieu de pèlerinage. Comme indiqué sur les ex voto situés dans la chapelle, il s'agit là d'une vieille tradition. Or dans le cas concret, estime le tribunal, les intérêts de la pratique religieuse doivent primer sur les intérêts des personnes handicapées: le projet, qui globalement aurait été le mieux à même de garantir l'accessibilité de la chapelle pour cette catégorie de visiteurs et qui par ailleurs, comme le souligne le tribunal lui-même, aurait été moins coûteux, porterait un préjudice trop important à la pratique religieuse. Il aurait en effet nécessité que le confessionnal ne se situe pas à l'intérieur, mais en-dessous de la chapelle ; or, la confession en tant qu'acte religieux doit être mise en évidence, a-t-il estimé.

La pratique religieuse a été considérée comme ayant davantage de poids que la question de l'accessibilité d'une chapelle aux personnes handicapées.

La pratique religieuse, qui comporte également la confession, constitue certes la finalité première de la chapelle. En ce sens, il faut lui accorder une grande importance dans le cadre de l'examen de la proportionnalité. Mais ne faudrait-il pas justement que la pratique chrétienne soit rendue accessible pour toutes les personnes handicapées? La décision du Tribunal administratif est d'autant plus déconcertante qu'elle aurait dû privilégier le projet qui répond le mieux aux besoins des personnes handicapées également parce qu'il est plus économique.

L'Association suisse des paralysés a fait recours devant le Tribunal fédéral.

Constituante genevoise

Dans une ambiance mouvementée, des premiers votes prometteurs pour les personnes handicapées.

Par Cyril Mizrahi, constituant, avocat, coprésident du Conseil Egalité Handicap.

cm. Le peuple genevois a approuvé en février 2008 le principe d'une révision totale de la Constitution genevoise. Datant de 1847, il s'agit de la plus ancienne de Suisse. Elue en octobre 2008, l'Assemblée constituante, composée de 80 personnes, a commencé ses travaux par une phase d'élaboration de propositions dans 5

commissions thématiques, plutôt consensuelle et constructive. Avant de s'illustrer par une première lecture mouvementée en plénière, caractérisée par un affrontement gauche-droite frontal. Le 25 mai 2010, 14 propositions relatives aux droits fondamentaux ont été refusées à une courte majorité, de même que l'interdiction

des discriminations. Autre *Genferei* toutefois : quatre dispositions novatrices ont été acceptées dans le domaine de l'égalité des personnes handicapées.

La première, approuvée par 54 oui, 15 non et 1 abstention, prévoit que «l'accès des personnes handicapées aux bâtiments, installations, équipements et prestations destinées au public est garanti.» Elle s'inspire de normes similaires adoptées dans les nouvelles Constitutions bâloise et zurichoise. Conformément à la marge de manœuvre laissée aux cantons par l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité des personnes handicapées (LHand), cette «thèse», adoptée par l'Assemblée en première lecture, est un peu plus favorable aux personnes concernées que le droit fédéral, dans la mesure où elle prévoit que les bâtiments déjà anciens et les prestations gérés par des entreprises privées doivent aussi être accessibles, du moins en principe.

Proportionnalité

En effet, il ne s'agit pas d'une obligation absolue mais d'un principe à appliquer de manière pragmatique. Ainsi, le rapport de la commission chargée des droits fondamentaux précise : «le juge ou l'autorité saisis serait ainsi amené à faire application du principe de proportionnalité et effectuer une pesée des intérêts, soit à tenir compte des autres intérêts publics et privés en présence (protection du patrimoine, capacité économique des prestataires

ou détenteurs de bâtiments). Par exemple, on n'aura pas les mêmes exigences s'agissant de l'Etat ou d'une PME. La commission est en outre d'avis que l'adaptation d'une construction nouvelle doit systématiquement avoir lieu. De même, l'élimination d'une inégalité n'entraînant que des coûts marginaux sera systématiquement ordonnée.»

La deuxième disposition, adoptée par 46 voix contre 22, prévoit en complément, que «lors de constructions nouvelles, et dans la mesure du possible lors de rénovations, les logements et places de travail doivent être rendus accessibles et adaptables aux besoins des personnes handicapées.» En effet, les bâtiments comportant des places de travail, et surtout les logements, ne sont pas, en règle générale, des bâtiments «destinés au public» et couverts par la première disposition. Là encore, la Constituante innove donc en prévoyant une norme spéciale dans deux domaines-clefs pour l'intégration. Cette disposition, voulue comme un droit subjectif, pourrait, comme la précédente, être invoquée directement devant l'autorité en cas de non respect. Sous réserve également de la proportionnalité, les places de travail et l'intérieur de tous les logements neufs ou rénovés devraient selon cette proposition être conçus de manière à pouvoir être facilement adaptée par la suite, alors que le droit fédéral ne s'applique qu'aux bâtiments de plus de 50 places de travail et aux

parties communes des immeubles de plus de 8 logements.

Langue des signes

La troisième «thèse» complète et précise la première, s'agissant des prestations de service public. Approuvée par 37 voix contre 31 (1 abstention), cette disposition prévoit que «les personnes handicapées, dans leurs rapports avec les pouvoirs publics, ont le droit de communiquer et d'obtenir des informations sous une forme adaptée à leurs besoins et capacités spécifiques.» L'inscription de cette disposition, qui découle certes déjà du droit fédéral de l'égalité, vise à sensibiliser les collectivités cantonales et communales, qui ne connaissent souvent pas leurs obligations. Le rapport relève par exemple que «la prise en charge d'une interprète en langue des signes est souvent refusée aux personnes sourdes lors d'entretiens dans le cadre de services de l'Etat.»

La quatrième thèse, adoptée par 44 oui, 23 non et 3 abstentions, prévoit que «la langue des signes est reconnue». Cette disposition a d'abord une portée symbolique et pédagogique ; la langue des signes est encore méconnue. Elle «constitue une langue propre, avec sa grammaire et son vocabulaire, dans laquelle chaque signe représente une idée», rappelle ainsi le rapport. «Historiquement, l'usage de la langue des signes a été longtemps interdit aux personnes sourdes, alors que seule cette langue est véritablement adaptée à leur handicap.» En

outre, alors que l'Assemblée a ancré le français comme langue officielle du canton, la disposition consacre, dans les domaines des services publics et de la procédure judiciaire, un véritable droit d'utiliser la langue des signes.

Un chemin encore long

Par ailleurs, l'Assemblée a également innové dans le domaine des droits politiques. Par 38 voix contre 26 (8 abstentions), elle adopté le principe que «la Constitution cantonale ne prévoit aucun motif de privation des droits politiques, y compris en matière d'interdiction civile pour cause de maladie mentale ou de faiblesse d'esprit», supprimant ainsi la disposition actuelle, qui prive de leur droit de vote toutes les personnes sous tutelle et stigmatise ainsi gravement l'ensemble des personnes avec des handicaps mentaux et psychiques. Du point de vue de la majorité, il n'y a pas lieu, comme le fait du reste le droit fédéral, de priver toute une catégorie de personne de leurs droits en présumant à tort qu'elles sont forcément incapables de les exercer. Les dispositions pénales et administratives suffisent à lutter contre d'éventuels abus. Par 37 voix contre 29 (1 abstention), elle a en outre prévu que «la loi garantit que toute personne jouissant des droits politiques puisse effectivement les exercer». Enfin, la Constituante a prévu, au chapitre des missions de l'Etat dans le domaine du travail, que «l'Etat favorise l'intégration économique et sociale des handicapés.» (43 voix contre 28).

Ces premiers votes vont dans la bonne direction et sont réjouissants. Les personnes handicapées doivent cependant rester mobilisées, afin que ces avancées soient confirmées lors de la suite des travaux. Réintroduire une interdiction générale de discriminer, telle que proposée par la commission des droits fondamentaux, reste indispensable.

Au vu de l'ambiance régnant à Genève autour du projet de révision constitutionnelle, le chemin jusqu'à l'adoption d'une nouvelle constitution est encore long et semé d'embûches

Au niveau international

Consultation sur la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

Le but de la Convention onusienne sur le handicap est de favoriser, partout dans le monde, l'égalité des personnes handicapées. Désormais, les démarches requises en vue de sa ratification sont entreprises en Suisse également.

chk. En décembre 2006, la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies. Il s'agit d'un accord international très volumineux qui précise en premier lieu la portée des droits de l'homme pour les personnes handicapées ainsi que les obligations qui en découlent pour les États. Par la suite, Pascale Bruderer, aujourd'hui présidente du Conseil national, a déposé une motion dans laquelle elle a demandé au Conseil fédéral d'entreprendre les démarches nécessaires afin que la Suisse ratifie elle aussi la Convention. En 2007, le Conseil fédéral a répondu qu'il estimait en principe souhaitable que la Suisse signe et ratifie la Convention, mais que la Suisse avait toujours eu pour pratique de ne pas procéder à la signature d'un instrument international tant qu'elle n'était pas sûre de pouvoir ensuite le ratifier. Sur mandat du BEFH, le Prof. Walter Kälin et ses collaborateurs et collaboratrices de l'Université de Berne ont rédigé, en 2008, une expertise détaillée qui examine la portée de cet accord pour la

Suisse. Par la suite, la ratification de la Convention onusienne sur les droits des personnes handicapées a été inscrite dans le programme de la législature et on peut partir du principe que la procédure de consultation sera lancée en octobre 2010. Dès lors, les milieux intéressés auront 3 mois pour déposer leur prise de position.

Dans l'intervalle, la Convention onusienne relative aux droits des personnes handicapées a été ratifiée par de nombreux Etats, comme par exemple l'Allemagne, la France et la Grande Bretagne. En Suisse également, les prochains pas concrets dans ce sens seront effectués prochainement.

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées devrait être signée et ratifiée en Suisse en 2011.

Le Centre Égalité Handicap a publié récemment une fiche thématique au sujet de la Convention de l'ONU qui propose un aperçu de la portée de cet

accord pour la Suisse. Égalité Handicap rédigera, en collaboration avec le Conseil de l'égalité, une réponse à la consultation qui sera disponible sur www.egalite-handicap.ch environ un mois après réception des documents de consultation.

La participation des organisations des milieux du handicap à la procédure de consultation est essentielle ; elle souligne l'extraordinaire importance de cet accord international pour les personnes handicapées.

Pour approfondir le sujet

Fiche thématique au sujet de la Convention de l'ONU

<http://www.egalite-handicap.ch>

Motion 06.3820 de la CN du 20.12.2006

<http://www.parlament.ch>

Kälin Walter/Künzli Jörg/Wyttenbach Judith/Schneider Annina/Akagündüz Sabiha, Gutachten zur UNO Behindertenkonvention, Bern 2008 (en allemand uniquement):

<http://www.edi.admin.ch>

Stevie Wonder lance un appel en faveur d'une meilleure accessibilité des œuvres littéraires

L'accès à la littérature est la plupart du temps difficile, voire impossible pour les personnes handicapées – notamment celles ayant un handicap de la vue. Cela constitue entre autres une infraction au droit international de l'égalité pour les personnes handicapées.

chk. À l'occasion de l'ouverture de la réunion annuelle de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle à Genève en septembre 2010, le chanteur et messenger de la paix de l'ONU, Stevie Wonder, a appelé la communauté internationale à prendre les mesures nécessaires pour que les personnes handicapées aient un accès plus facile aux œuvres littéraires. Dans son allocution, il a qualifié le manque d'information dont souffrent les personnes handicapées de la vue d'état d'urgence. Selon lui, c'est la raison pour laquelle elles vivent dans l'obscurité.

L'accès illimité à la littérature doit être garanti également pour les personnes handicapées.

Tout en reconnaissant l'importance de la protection des droits d'auteurs, Stevie Wonder a lancé un appel aux États membres pour qu'ils développent un protocole

qui facilite l'importation et l'exportation des droits d'auteurs, afin que notamment les personnes ayant un handicap de la vue puissent en profiter. Stevie Wonder a annoncé qu'il écrirait une nouvelle chanson sur le sujet si aucune solution censée n'était trouvée.

Actuellement, un Comité de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle travaille à l'élaboration de solutions visant à éliminer les inégalités que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès à l'information du fait des droits d'auteurs.

Pour approfondir le sujet

Documents du Comité concerné de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle

<http://www.wipo.int>