



Berne, 20 décembre 2024

Révision partielle de la loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand)

Rapport sur les résultats de la consultation

Numéro du dossier : 425.4-2/50/2/5/12



Table des matières

1	Contexte	4
2	Procédure de consultation	4
2.1	Contexte	4
2.2	Avis reçus	4
3	Appréciation générale du projet mis en consultation	6
3.1	Cantons et conférences des gouvernements cantonaux	7
3.2	Partis politiques	7
3.3	Associations faïtières des communes, des villes et des régions de montagne	8
3.4	Associations faïtières de l'économie	8
3.5	Organisations de personnes handicapées	10
3.6	Autres parties prenantes	10
4	Appréciation par thématique	12
4.1	Remarques générales	12
4.1.1	Terminologie	12
4.1.2	Concepts de « discrimination » et d'« inégalité »	13
4.1.3	Concept « d'aménagements raisonnables »	14
4.2	Travail	15
4.2.1	Avis des organisations patronales	15
4.2.2	Absence de mesures d'accompagnement et de stratégie pour un environnement de travail inclusif	16
4.2.3	Nécessité de coordination avec d'autres mesures, notamment les mesures de l'AI	17
4.2.4	Interface entre les marchés du travail	17
4.3	Prestations	18
4.3.1	Particuliers fournissant des prestations destinées au public	18
4.3.2	Prestations numériques et normes informatiques	19
4.4	Reconnaissance des langues des signes et égalité des personnes sourdes	20
4.4.1	Cantons	20
4.4.2	Communes	20
4.4.3	Partis politiques	21
4.4.4	Organisations de personnes sourdes et malentendantes	21
4.4.5	Autres organisations	22
4.4.6	Autres participants	22
4.5	Droits subjectifs et procédure	22
5	Avis sur les différentes dispositions révisées	23
	Art. 1, al. 2	23
	Art. 2, al. 1	24
	Art. 2, al. 6	25
	Art. 3, let. g	26
	Art. 5, al. 1 et 1^{bis}	26
	Art. 6, al. 1 et 2	29
	Art. 6, al. 3	29
	Art. 6a 30	
	Art. 8, al. 3 et 4	32

	Art. 8a	32
	Art. 9	34
	Art. 9a	35
	Art. 9b	36
	Art. 10, al. 1	38
	Art. 11, al. 2	38
	Art. 12a	38
	Art. 12b et 12c	40
	Art. 13	40
	Art. 14	40
	Art. 14a	40
	Art. 20	41
	Art. 22, al. 1	41
	Art. 23	42
	Art. 8 LLC	42
6	Autres avis et propositions	42
	6.1 Participation des personnes concernées	42
	6.2 Amélioration de l'intégration professionnelle et révision de l'art. 17 LHand	42
	6.3 Constructions et installations	43
	6.4 Transports publics	44
	6.4.1 Absence de prolongation du délai d'adaptation des transports publics	44
	6.4.2 Obligation de concession (<i>Konzessionspflicht</i>) et obligation d'autorisation (<i>Bewilligungspflicht</i>)	44
	6.5 Choix du logement, prestations d'aide et de soins à domicile	45
	6.6 Universal design	46
	6.7 Ressources pour la Confédération et les cantons	47

1 Contexte

Le 8 décembre 2023, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'intérieur (DFI) de mettre en consultation l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand, RS 151.3).

Entrée en vigueur en 2004, la LHand a pour but d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées et d'améliorer les conditions générales de participation de ces personnes à la vie sociale. Elle intègre des mesures destinées à améliorer l'accès aux constructions et aux installations, l'utilisation des transports publics ainsi que le recours aux prestations de la Confédération et – dans une moindre mesure – aux prestations proposées par les particuliers qui fournissent des prestations au public. À l'heure actuelle, la LHand ne s'applique ni au domaine du travail ni à l'accès aux prestations, des domaines pourtant essentiels dans le quotidien des personnes handicapées. Les dispositions du droit privé et du droit du travail relatives à la protection contre la discrimination n'ont guère eu d'effet pour les personnes handicapées.

L'avant-projet de loi prévoit donc expressément une interdiction de la discrimination directe et indirecte dans le cadre des rapports de travail privés et de la fourniture de prestations privées destinées au public. Les employeurs et les particuliers qui fournissent des prestations au public sont en outre tenus de contribuer activement à l'élimination des inégalités. Le projet présenté introduit ainsi l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables pour réduire les inégalités qui frappent les personnes handicapées. Par aménagements raisonnables, on entend les modifications et ajustements nécessaires et appropriés, n'imposant pas de charge disproportionnée ou induue, et tenant compte des besoins dans une situation donnée. L'avant-projet prévoit aussi d'améliorer la protection contre la discrimination du point de vue procédural, en durcissant les conséquences juridiques en cas de discrimination : il introduit ainsi le droit, pour toute personne s'estimant victime d'une discrimination, de demander au tribunal de faire cesser la discrimination ou d'ordonner à l'obligé de procéder à un aménagement raisonnable. Un allègement du fardeau de la preuve est prévu, ainsi que la gratuité des frais de procédure.

Outre le renforcement de la protection contre la discrimination dans les domaines cités, le projet règle également la reconnaissance de la langue des signes et la promotion des langues des signes suisses et de leurs expressions culturelles, comme le demande la motion 22.3373 « Reconnaissance de la langue des signes par une loi sur la langue des signes ».

2 Procédure de consultation

2.1 Contexte

La procédure de consultation s'est tenue du 8 décembre 2023 au 5 avril 2024. Ont été invités à y participer les cantons, les partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale, les associations faîtières des communes, des villes et des régions de montagne qui œuvrent au niveau national, les associations faîtières de l'économie ainsi que les milieux intéressés, en particulier les organisations de personnes handicapées.

2.2 Avis reçus

Au total, **149** participants ont donné leur avis. L'annexe contient un aperçu des participants à la consultation.

Ont donné leur avis (par ordre alphabétique) :

– 25 cantons ainsi que 1 conférence intercantonale : Appenzell Rhodes-Extérieures (AR), Appenzell Rhodes-Intérieures (AI), Argovie (AG), Bâle-Campagne (BL), Bâle-Ville (BS), Berne (BE), Fribourg (FR), Genève (GE), Grisons (GR), Jura (JU), Lucerne (LU), Neuchâtel (NE), Nidwald (NW), Obwald (OW), Saint-Gall (SG), Schaffhouse (SH), Schwytz (SZ), Soleure (SO), Tessin (TI), Thurgovie (TG), Uri (UR), Valais (VS), Vaud (VD), Zoug (ZG), Zurich (ZH) ; et la CDAS (SODK) ;

- 7 partis politiques : Le Centre, Les Libéraux-Radicaux (PLR), Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe (PARAT), Le Parti Evangélique suisse (PEV), le Parti socialiste (PS), Union démocratique du centre (UDC), Les Vert·e·s ;
- 2 associations faitières des communes, des villes et des régions de montagne : Association des communes suisses (ACS), l'Union des villes suisses (UVS)
- 8 associations faitières de l'économie : Association suisse des banquiers (ASB), Centre Patronal, Forum PME, Union patronale suisse (UPS), Société suisse des entrepreneurs (SSE), Travail.Suisse, Union suisse des arts et métiers (usam), Union syndicale suisse (USS) ;
- 84 organisations de personnes handicapées ou représentant leurs intérêts :
 - Organisations des personnes handicapées : AGILE, Anthrosocial, ARTISET et INSOS (conjointe), avanti donne, Association Cerebral Suisse et régionales (Cerebral Aargau, Cerebral Bern, Cerebral Neuchâtel, Cerebral Schaffhausen, Cerebral Zürich), Associazione ticinese di genitori ed amici dei bambini bisognosi di educazione speciale (atgabbes), Association suisse des hémophiles (ASH), Association suisse des paraplégiques (ASP), Association Suisse Romande Intervenant contre les Maladies neuro-Musculaires (ASRIMM), Behinderten Forum, Behindertenkonferenz Kanton Schaffhausen (BKSH), Behindertenkonferenz Kanton Zürich (BKZ), Cap-Contact Association, Entlastungsdienst Ostschweiz, Fédération suisse des aveugles et malvoyants (FSA), Fédération des Associations des retraité·e·s et de l'entraide en Suisse (VASOS FARES), Fragile Suisse, Glaube und Behinderung, Graap, Hindernisfreie Architektur, inclusione andicap ticino, Inclusion Handicap, insieme Suisse ainsi que les associations régionales (insieme Aarau-Lenzburg, insieme Biel Seeland, insieme Cerebral Zug, insieme Fribourg, insieme Genève, insieme Jura, insieme Kanton Bern, insieme Rapperswil-Jona, insieme Thun Oberland, insieme Valais romand, insieme Zürcher Oberland / insieme Dachverband Kanton Zürich, insieme Schaffhausen), inVIE dual, Kantonale Behindertenkonferenz Bern (kbb), la Plateforme des ONG suisses pour les droits humains, Pro Audito, Procap, Pro infirmis, Pro Mente Sana, Retina Suisse, Schweizerischer Blindenbund (SBb), Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen (SZBLIND), Schweizerische Muskelgesellschaft, Schweizerische Neurofibromatose-Vereinigung (SNFV).
 - Organisations des personnes sourdes ou malentendantes : Association Culture Pi, Association suisse de parents d'enfants déficients auditifs (ASPEDA), Association Suisse Romande de la Langue des signes (ASRLS), Association S5, Beratung für Schwerhörige und Gehörlose (BFSUG), Bündner Gehörlosenverein, DIMA, Fédération Suisse des Sourds (FFS), la Fondation romande des malentendants (FoRom écoute), Gehörlosenverein Alpina Thun, Gehörlosenverein Bern, Gehörlosen Club St. Gallen, Gehörlosen Sport— und Kulturverein Winterthur (GSKVW), Gehörlosen Zentrum Barrierefreie Kommunikation, Gehörlosen Sportclub Bern (GSCB), Gehörlosen-Verein Basel, Gehörlosenverein Berghaus Tristel Elm, Gehörlosen Freizeit Basel, Gehörlosen Freizeitclub Jurasüdfuss, Gehörlosen Fürsorgeverein Basel, Gehörlosen Sportverein beider Basel (GSVbB), Gesellschaft der Gehörlosen Schaffhausen (GGSH), Gehörlosen — und Sportverein Zürich (GSVZ), Die Genossenschaft für Gehörlosenhilfe Zürich (GGHZ), Interessengemeinschaft Gehörlose und Hörbehinderte (IGGH), sichtbar GEHÖRLOSE ZÜRICH, la Société des sourds du Valais (Gehörlosverein Wallis), Sonos Schweizerischer Hörbehindertenverband, Stiftung Schloss Turbenthal, Swiss Deaf Sport, Verein VIPSY (visuelle Psychologie), Zentrum für Gehör und Sprache Zürich (ZGSZ), Zürcher Fürsorgeverein für Gehörlose (ZFVG)
- 19 autres parties prenantes : Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK), Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH Employeurs Banques (Arbeitgeber Banken), Association Suisse des Télécommunications (ASUT), Ecole d'Or, Freikirchen und christliche Gemeinschaften Schweiz (freikirchen.ch), Genossenschaft Fontana Passugg, HotellerieSuisse, Interkantonale Hochschule für

Heilpädagogik (HfH), Inclusion, Diversity and Equality Association of Swiss Universities (IDEAS), it-rm IT-Riskmanagement GmbH, La Poste Suisse, Sunrise, SUISSEDIGITAL, Swiss Olympic, swissuniversities, Université de Genève, Zürcher Handelskammer (ZHK)

– 3 **Particuliers** : Christian Gremaud, Pierre Lutz et une personne désirant rester anonyme.

Plusieurs participants ont envoyé des avis communs :

- **AR, JU, OW, SH** et **SZ** ont renvoyé en tout ou en partie à la prise de position de la **CDAS**.
- La **Chambre de commerce de Zurich** (ZHK) reprend en substance l'avis de l'**Union patronale suisse (UPS)**.
- Les conférences de personnes handicapées (y compris les conférences cantonales), les associations régionales et les associations membres des faïtières ont soumis des avis similaires à la prise de position conjointe des faïtières **Inclusion handicap, insieme Suisse** et **Pro Infirmis**. Tous ces avis sont donc présentés ensemble dans le présent rapport (ci-après : **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**).
- De même, les associations régionales et les associations membres des faïtières ont soumis des avis similaires à celui de l'association faïtière **Agile**. Tous ces avis sont donc présentés ensemble dans le présent rapport (ci-après : **Agile**).
- **Anthrosocial, ARTISET** et **INSOS** ont aussi soumis des avis similaires. Ceux-ci sont donc cités conjointement (ci-après : **ARTISET/INSOS**).
- Idem pour les avis des organisations de défense des personnes sourdes et malentendantes, qui sont similaires à la prise de position de la **SGB-FSS** (ci-après : **SGB-FSS**).

Enfin, à noter que la **Société suisse des ingénieurs et des architectes (SIA)** renonce expressément à prendre position.

Les remarques principales sont présentées ci-dessous. Pour les détails et les propositions formelles, il est possible de consulter les avis consolidés annexés au présent rapport.

3 Appréciation générale du projet mis en consultation

La révision est perçue comme une opportunité de renforcer la protection des droits fondamentaux des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie. La majorité des acteurs concernés, y compris les cantons, l'économie, les employeurs, les organisations de personnes handicapées et les fournisseurs de services, reconnaissent l'importance de renforcer la protection des droits des personnes handicapées. Cependant, les participants expriment des réserves importantes quant à la concrétisation de ces intentions dans l'avant-projet de révision. Les critiques portent notamment sur le caractère imprécis et peu concret des obligations, qui en limiterait l'efficacité.

Les principaux points de préoccupation soulevés portent sur la différence entre la protection contre la « discrimination » et l'élimination des « inégalités », sur la question de l'efficacité des obligations dans des cas concrets, ainsi que sur le besoin de mesures d'accompagnement efficaces, en particulier dans le domaine du travail. De plus, certains participants pointent des lacunes spécifiques, notamment en ce qui concerne l'accès au logement et les prestations ambulatoires ainsi que l'accessibilité des constructions, installations et transports publics. Certains déplorent également le fait que le projet ait été élaboré sans la participation des personnes handicapées.

Les critiques émanant du secteur économique portent principalement sur les obligations — perçues comme importantes — imposées aux employeurs privés et aux fournisseurs de prestations destinées au public, ainsi que sur le risque de renforcer la stigmatisation des personnes handicapées.

La reconnaissance des langues des signes dans la LHand a le soutien majoritaire des cantons et du **PLR**, mais suscite des critiques, notamment de la part des organisations de sourds, de certaines ONG et de la majorité des partis politiques, qui plaident pour une législation spéciale et des mesures supplémentaires pour promouvoir les langues des signes et l'égalité des personnes sourdes.

Dans l'ensemble, la révision partielle de la LHand est saluée comme une avancée potentielle pour la protection des droits des personnes handicapées, mais le projet proposé soulève des préoccupations quant à sa mise en œuvre effective et à son impact réel sur la vie quotidienne des personnes concernées.

3.1 Cantons et conférences des gouvernements cantonaux

Les cantons appuient la révision partielle sur le fond, considérant qu'elle améliore l'égalité des personnes en situation de handicap dans les domaines du travail et des prestations, ainsi que la reconnaissance et la promotion des langues des signes. Cependant, tous les cantons ont exprimé des inquiétudes et ont souligné le besoin de clarifier certains points pour éviter toute insécurité juridique.

3.2 Partis politiques

Les avis des partis politiques sont polarisés.

Le **PLR** salue les efforts déployés pour assurer l'égalité des personnes handicapées et approuve la reconnaissance des langues des signes dans la LHand. Il formule davantage de scepticisme sur l'étendue de la protection contre la discrimination. Il rappelle dans ce cadre que le Conseil fédéral a toujours rejeté l'idée d'une loi générale contre les discriminations et qu'il n'y a pas de consensus politique clair sur ce point : le Parlement a rejeté une motion pour renforcer la protection contre la discrimination liée à l'âge, tandis que le Conseil national a accepté une proposition pour inclure l'orientation sexuelle dans la LEg. Il évoque également l'initiative pour l'inclusion qui ouvrira, entre autres, une nouvelle révision de la LHand. Jusqu'à ce que la situation se clarifie, le **PLR** suggère par conséquent de différer toute nouvelle mesure.

Le **PS** estime nécessaire de revoir en profondeur le projet actuel en impliquant systématiquement les personnes handicapées ainsi que les organisations et associations qui les représentent. Selon le **PS**, le projet actuel ne répond pas aux besoins de révision, en particulier en ce qui concerne les exigences de la CDPH et l'adaptation du droit suisse aux obligations internationales. Selon la position du parti, il est d'autant plus important d'adapter des domaines tels que les transports publics ou l'accès aux constructions et installations qu'il s'agit de la première révision de la loi depuis 2004. Si le Conseil fédéral maintient le projet en dépit des critiques des organisations de personnes handicapées, le parti demande de procéder aux ajustements concrets mentionnés dans la position d'**Inclusion Handicap**.

L'**UDC** ne soutient ni la proposition d'obliger les particuliers de procéder à des aménagements et des adaptations de leurs prestations, ni l'extension de la LHand aux rapports de travail fondés sur le code des obligations. L'**UDC** se dit en outre peu convaincue de la plus-value réelle qu'apporte la reconnaissance dans la LHand des langues des signes, mais ne la refuse pas explicitement. Selon l'**UDC**, la promotion des langues des signes revient avant tout aux cantons, en l'absence de base constitutionnelle claire attribuant une compétence à la Confédération.

Le **Centre** soutient l'élaboration d'une loi spéciale sur la langue des signes afin de promouvoir une société inclusive où les besoins et droits des personnes sourdes et malentendantes sont respectés. Selon le parti, cette reconnaissance juridique est cruciale pour améliorer la situation de ces personnes et préserver leur identité culturelle. La loi devrait offrir une base légale pour la reconnaissance des langues des signes et proposer des mesures concrètes pour les promouvoir, tout en garantissant

l'égalité des droits. Pour le reste, **le Centre** approuve la révision proposée de la LHand, notamment l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap dans les relations de travail, et souligne l'importance des aménagements raisonnables pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Le parti soutient également l'extension de l'interdiction de discrimination aux particuliers fournissant des prestations destinées au public, tout en veillant à ce que les coûts pour les employeurs et les particuliers restent raisonnables. Enfin, **le Centre** est en faveur d'un renforcement de la protection procédurale contre la discrimination, afin de faciliter la lutte contre celle-ci.

Les Vert·e·s saluent la reconnaissance par le Conseil fédéral de la nécessité d'une révision de la LHand, mais critiquent l'avant-projet de loi proposé, renvoyant à la prise de position d'**Inclusion handicap** et de la **SGB-FSS**. Ils estiment que l'avant-projet ne répond pas adéquatement aux exigences de la CDPH, notamment en ce qui concerne la protection contre la discrimination, la reconnaissance de la langue des signes et le renforcement des organisations de personnes handicapées. **Les Vert·e·s** demandent une révision complète de la loi, soulignant le manque d'implication des organisations de personnes handicapées dans l'élaboration du projet actuel, ce qui contraste, selon le parti, avec la proximité que le Conseil fédéral a pu avoir avec d'autres acteurs lors de processus législatifs sur d'autres thématiques. **Les Vert·e·s** sont enfin d'avis que le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) et les organisations associées devraient être renforcés, soit en leur accordant des ressources supplémentaires, soit éventuellement en créant un office fédéral distinct.

Le **PEV** est déçu des mesures proposées dans l'avant-projet de révision. Alors que les organisations de personnes handicapées s'attendaient à des mesures robustes et ambitieuses, les propositions du Conseil fédéral ne suffisent pas, selon le parti, à apporter des changements significatifs dans la vie quotidienne des personnes concernées. En anticipant sur l'avenir, le **PEV** indique que la révision proposée ne pourrait pas faire office de contre-projet indirect à l'initiative sur l'inclusion, car elle ne répond pas aux attentes de cette initiative. Si l'initiative sur l'inclusion aboutit, il faudrait donc de toute façon renforcer le projet de révision de la LHand. Le **PEV** en appelle à une révision plus profonde et complète de la LHand pour garantir des progrès concrets et réalisables pour les personnes handicapées au quotidien, plutôt qu'une simple révision de « façade ». Selon le parti, la loi devrait être conçue de manière à garantir une égalité générale de traitement des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie, en conformité avec les obligations de la CDPH, tout en tenant compte de la structure fédéraliste de la Suisse. Selon le parti, la LHand reste pour l'heure limitée à certains domaines, et il manque une stratégie globale et cohérente impliquant la Confédération, les cantons et les communes.

3.3 Associations faïtières des communes, des villes et des régions de montagne

Les associations faïtières des communes et des villes penchent davantage vers une demande de modifications plutôt que vers un rejet total du projet. L'**UVS** soutient le projet et le considère comme un progrès, mais estime que les bases légales restent insuffisantes pour garantir une égalité effective. Elle appelle ainsi à une réglementation plus claire et efficace. Il en va de même pour l'**ACS**, pour qui le projet tel que proposé n'aurait que peu d'impact sur la vie concrète des personnes concernées.

3.4 Associations faïtières de l'économie

Les associations faïtières de l'économie rejettent tendanciellement l'avant-projet proposé ou demandent des modifications significatives pour le rendre plus acceptable pour toutes les parties concernées.

L'**ASB** salue la révision partielle de la LHand en ce qui concerne les mesures proposées pour promouvoir l'accessibilité numérique des prestations fournies par des privés. La révision garantit, selon elle, la participation des personnes handicapées de la vue à la vie économique, y compris aux services financiers, dans le cadre de la numérisation croissante de l'économie et de la société.

Le Centre Patronal soutient l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables imposée aux employeurs, tout en soulignant l'importance de la proportionnalité et de ne pas substituer ces mesures aux initiatives d'intégration professionnelle de l'assurance-invalidité. Il recommande une meilleure

préparation dès la scolarité pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées, suggérant que les aménagements raisonnables soient également exigibles dans le domaine de la formation.

Le **Forum des PME** partage cet avis : il critique le renforcement des obligations imposées aux employeurs de personnes handicapées, arguant que des exigences plus strictes pourraient dissuader les entreprises d'embaucher des personnes handicapées. Le **Forum PME** conteste la portée des aménagements raisonnables ; plutôt que des interdictions et des obligations, il propose la création d'incitations et de soutiens pour les entreprises. Il exprime également des préoccupations concernant certains aspects de la révision partielle, tels que l'allègement du fardeau de la preuve et la notion de discrimination indirecte, qui pourraient entraîner des complications juridiques. En conséquence, il propose la suppression des articles relatifs aux rapports de travail et suggère des mesures alternatives telles que de nouveaux programmes d'intégration ou des exceptions pour les PME qui tiendraient compte de leurs capacités financières limitées.

L'**UPS** soutient l'égalité des personnes handicapées et considère l'inclusion sur le lieu de travail comme central. Elle salue le fait que le Conseil fédéral ne prévoit pas d'obligation explicite ni de quotas pour les employeurs dans le cadre du projet en cours, estimant que les mesures coercitives ne représentent pas des solutions propres à lutter contre la discrimination. Cependant, l'**UPS** et les employeurs qu'elle représente expriment de fortes réserves concernant le projet proposé, craignant qu'il n'entraîne des conséquences considérables en temps et en argent pour les employeurs privés. L'**UPS** craint que cette révision ne sape les efforts d'inclusion en suscitant une réticence accrue de la part des employeurs à l'embauche de personnes handicapées. En conséquence, les employeurs recommandent le retrait de la révision partielle proposée et suggèrent d'élaborer un projet adapté à la pratique qui favoriserait un monde du travail inclusif de manière effective. Plutôt que d'élargir le champ d'application aux rapports de travail privés, les employeurs estiment qu'il serait plus approprié et judicieux de promouvoir des offres de soutien et un accompagnement efficaces, sans imposer de coûts supplémentaires aux employeurs. Ils soutiennent que, de cette manière, les employeurs pourront contribuer efficacement à l'égalité des personnes handicapées et assumer leur responsabilité sociale en conséquence. Si le projet devait ne pas être retiré comme le recommande l'**UPS**, celle-ci suggère en tout cas d'aligner les dispositions révisées sur celles de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1).

La **SSE** soutient l'inclusion sur le lieu de travail, notamment dans le secteur de la construction en Suisse. Cependant, elle s'oppose à la révision partielle de la LHand, car elle estime qu'elle ne tient pas suffisamment compte de la proportionnalité pour tous les aspects liés à l'inclusion sur le lieu de travail. La **SSE** craint que les nouvelles exigences, comme le renversement du fardeau de la preuve, une obligation de motivation et une possibilité d'action en justice, ne fassent reculer l'inclusion plutôt que de la promouvoir.

Travail.Suisse salue la nécessité de réviser la LHand mais ne voit pas les changements que cette révision apportera à la réalité des personnes handicapées. Pour le reste, **Travail.Suisse** renvoie à la réponse d'Inclusion Handicap.

L'**usam** rejette la révision partielle de la LHand, la jugeant disproportionnée et impraticable pour les PME. Elle estime que les adaptations proposées entraîneraient une surréglementation évidente et des coûts supplémentaires considérables, ce qui serait injuste pour l'économie et la société. L'**usam** se dit ouverte à des améliorations ponctuelles acceptables et réalisables, mais refuse catégoriquement le projet proposé, qu'elle juge excessif.

L'**USS** salue l'élargissement de la LHand pour inclure explicitement l'interdiction de discrimination à l'égard des personnes handicapées dans l'accès aux prestations fournies par des particuliers et dans les relations de travail. Elle reconnaît et insiste sur son application à tous les aspects de la relation de travail, y compris l'embauche, les conditions de travail, la rémunération, la formation, la promotion et le licenciement. L'**USS** soutient l'exigence pour les particuliers qui fournissent des prestations destinées au public et les employeurs de prendre des aménagements raisonnables pour éviter la discrimination,

tant que ces mesures ne constituent pas une charge déraisonnable. Cependant, elle souligne le besoin de clarifications sur la portée des aménagements raisonnables pour garantir leur efficacité et aider les particuliers et les employeurs à les mettre en œuvre concrètement. En ce qui concerne les relations de travail, l'**USS** tient à rappeler la faible protection contre le licenciement en Suisse. L'**USS** estime que le projet est insuffisant et demande des indemnités plus élevées, la possibilité de réintégrer l'entreprise ou d'autres mesures comparables en cas de licenciement abusif. Elle note une disparité entre les protections contre le licenciement pour différentes formes de discrimination, et demande une égalité de traitement dans ce domaine.

Arbeitgeberverband Region Basel cite le rapport sur l'analyse d'impact de la réglementation selon lequel : « [...] l'effet de la révision partielle est très difficile à évaluer. L'utilité concrète pour les personnes handicapées n'est pas évidente ». **HotellerieSuisse** est aussi d'avis que le droit du travail protège suffisamment les travailleurs handicapés.

3.5 Organisations de personnes handicapées

Les organisations de personnes handicapées reconnaissent la nécessité d'agir. Ces organisations expriment toutefois un rejet général de la direction prise dans l'avant-projet et appellent à une révision plus large qui prendrait en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées, ainsi que leur participation au processus législatif.

Inclusion handicap, insieme et Pro Infirmis estiment que le projet doit être revu de fond en comble, car les propositions du Conseil fédéral ne répondent pas adéquatement aux besoins des personnes handicapées. Les thèmes abordés sont trop restreints et des domaines essentiels sont négligés, comme ceux de la construction et des transports publics. La « responsabilité de l'inclusion » est en outre injustement placée sur les personnes handicapées, rendant l'accès à la justice plus difficile. La nouvelle disposition concernant le droit de recours des associations est également critiquée en ce sens qu'elle détériorerait potentiellement la situation juridique des personnes handicapées. Les organisations insistent sur la nécessité d'inclure des propositions visant à renforcer les institutions et les organisations impliquées dans la mise en œuvre des droits des personnes handicapées, et soulignent que les propositions relatives à la reconnaissance de la langue des signes ne correspondent pas aux attentes du Parlement. En outre, elles appellent à une révision plus large de la loi, avec la participation des personnes handicapées et de leurs organisations, afin de garantir la concrétisation des objectifs d'inclusion.

La faïtière **Agile** demande elle aussi une révision complète du projet en accord avec la CDPH et les droits fondamentaux, et avec la participation de toutes les parties prenantes, y compris les organisations de personnes en situation de handicap. La révision, nécessaire, est ample et complexe ; elle exige donc, selon **Agile**, davantage de temps. De plus, des adaptations d'autres textes législatifs importants, tels que la LAI et la LIPPI, doivent être envisagées pour assurer une véritable inclusion et participation des personnes en situation de handicap. La protection des droits humains des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie nécessite une approche transversale et une connexion entre les différents textes législatifs.

La **SGB-FSS** et les associations et organisations défendant les intérêts des personnes sourdes et malentendantes ont toutes formulé une opposition de principe à la révision au motif principal que les langues des signes ne sont pas un handicap et que leur reconnaissance n'a, par conséquent, pas sa place dans la révision de la LHand. Elles estiment en outre que les modifications de la LHand envisagées pour les autres handicaps sont défavorables aux personnes sourdes et malentendantes, notamment dans le domaine du travail et des prestations, et soulignent les défis que le bouleversement numérique du marché du travail pose spécifiquement pour la communication en langues des signes.

3.6 Autres parties prenantes

ARTISET/INSOS ont surtout exprimé leur scepticisme quant au concept d'aménagements raisonnables. Selon elles, ce concept ne permet pas de promouvoir durablement l'égalité des personnes handicapées,

notamment eu égard à son caractère ad hoc. Elles sont d'avis que le projet devrait inclure la promotion d'emplois pour les personnes handicapées sur le marché du travail général et des mesures pour leur apporter le soutien nécessaire.

Tendanciellement, les fournisseurs de prestations destinées au public approuvent l'avant-projet de révision, tout en proposant des modifications visant à mieux répondre aux préoccupations spécifiques de chaque secteur ou à assurer la proportionnalité des mesures. La protection des PME et la charge induite qu'elles pourraient subir ressortent comme une préoccupation majeure.

Employeurs Banques salue la reconnaissance des langues des signes et la promotion de l'accessibilité numérique des prestations. En revanche, **Employeurs Banques** rejette la plupart des mesures visant à mieux protéger les personnes handicapées contre la discrimination dans la vie professionnelle. Les autres organisations des employeurs (**AIHK, Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH**) rejettent le projet de révision en ce qui concerne le travail et les aspects procéduraux. Bien qu'ils privilégient la promotion d'offres de passerelle plutôt que la réglementation des rapports de travail dans la LHand, ils proposent une série de modifications éventuelles.

En tant que fournisseurs de services, **la Poste Suisse** salue l'avant-projet mis en consultation. La Poste est aujourd'hui déjà tenue d'offrir des services postaux de qualité égale pour les personnes handicapées et non handicapées. Cela inclut l'accessibilité aux personnes handicapées motrices, tant pour les points d'accès gérés directement que pour les agences postales partenaires. La Poste est également bien positionnée dans le domaine de l'accessibilité numérique, notamment en ce qui concerne les paiements électroniques. En tant qu'employeur, **la Poste Suisse** est d'avis que la mise en œuvre des dispositions doit être concrétisée. Dans le domaine du travail, les conséquences ne sont pas encore prévisibles, ce qui rend difficile une mise en œuvre concrète. **La Poste Suisse** propose que le développement de normes prenne en compte la possibilité d'une marge de manœuvre pour une évaluation au cas par cas. Elle exprime pour cela les craintes précitées (manque de clarté, insécurité juridique, surcharge des tribunaux).

HotellerieSuisse est d'avis que les modifications prévues dans le domaine du travail conduisent à une surréglementation. Selon l'association, le droit du travail protège déjà les travailleurs par le biais du devoir d'assistance, de l'interdiction du licenciement abusif et des interdictions de discrimination. Dans la pratique, une telle réglementation soulève d'innombrables questions ainsi que des difficultés de délimitation. Il est difficile pour la branche d'évaluer les conséquences finales de cette disposition. Il en résulte une grande insécurité juridique. La même crainte est exprimée pour l'accès aux prestations fournies par des particuliers. L'association souligne que les possibilités financières des établissements doivent impérativement être prises en compte à titre indicatif. Dans le secteur de l'hébergement, les petites entreprises manquent souvent de ressources financières ; il est donc déraisonnable d'attendre d'elles qu'elles prennent des mesures aussi importantes. **HotellerieSuisse** demande dès lors que le principe de proportionnalité s'applique également aux sanctions et que la nature et le montant des conséquences juridiques soient décidés au cas par cas.

Asut et **Sunrise** soutiennent l'avant-projet. Toutefois, pour des raisons de proportionnalité, ils proposent une modification de l'obligation de rendre accessibles les prestations numériques. **SUISSEDIGITAL** soutient l'égalité des personnes handicapées et l'accès sans discrimination aux prestations privées destinées au public. L'association approuve les mesures visant à améliorer cet accès. Elle estime cependant qu'il est essentiel d'évaluer avec précision la proportionnalité entre la charge économique pour les particuliers et les bénéfices attendus. Bien que l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution fédérale n'ait pas d'effet direct sur les particuliers, **SUISSEDIGITAL** présente deux demandes concrètes pour améliorer la situation. De plus, compte tenu de l'initiative pour l'inclusion qui devrait être déposée prochainement, elle pense qu'il est préférable d'attendre avant de réviser la LHand. En effet, une acceptation de l'initiative pourrait nécessiter une nouvelle révision de la LHand.

Swiss Olympic et **Swiss Deaf Sport** soutiennent l'avant-projet de révision dans son ensemble, mais regrettent que le sport ne soit que peu pris en compte. Ils proposent que le sport soit explicitement

mentionné à certains endroits et inclus dans des énumérations concrètes. Ils s'expriment aussi sur le thème de l'accessibilité des transports publics, qui a une influence directe sur les possibilités de participation au sport.

Pour **IDEAS**, le projet proposé ne va pas assez loin, ce qui pourrait avoir des répercussions négatives sur l'égalité d'accès à la formation, à la recherche et à l'enseignement.

4 Appréciation par thématique

4.1 Remarques générales

4.1.1 Terminologie

Les participants à la consultation ont globalement salué les changements terminologiques.

Les cantons de **AI, BS, GE, NW, LU, OW, SO, ZG** ainsi que la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position (**AR, JU, OW, SH, SZ**), l'**USV** et **Behindertenforum** demandent de remplacer les formules *incapacité mentale* et *intellectuelle* à l'art. 2 LHand par l'expression *incapacité cognitive*. Ils estiment en effet que le terme *cognitif* n'est pas péjoratif et couvre à la fois le terme *mental* et *intellectuel*. Selon ces prises de position, le terme allemand *sensorische Beeinträchtigungen* doit en outre être remplacé par *Sinnesbeeinträchtigungen*. **Fragile** demande d'ajouter les concepts d'incapacité *neurologique et neuropsychologique*.

Les cantons de **BL, LU, FR, NW, SO, SZ, TG, ZH** ainsi que la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position (**AR, JU, OW, SH, SZ**) demandent au Conseil fédéral de remplacer l'expression *formation préscolaire/vorschullich* (art. 14a, al. 1, let. a, LHand) par *éducation de la petite enfance/frühkindlich* (**VS** : *précoce*). Selon le concordat HarmoS, le terme *préscolaire* désigne le jardin d'enfants, alors que *petite enfance* correspond à la tranche d'âge visée par la loi.

Certains participants à la consultation ont proposé des corrections d'ordre terminologique qui vont au-delà des modifications proposées dans le cadre de la révision. Les cantons de **FR, VD, VS**, le comité de la **CDAS** ainsi que **ARTISET/INSOS** sont d'avis que l'expression *personnes handicapées* a une connotation négative en français et recommandent d'utiliser *personnes en situation de handicap*¹. **AG** souligne qu'il est urgent d'adapter les termes utilisés dans d'autres actes législatifs de la Confédération, en particulier dans la LAI. Dans le même sens, **Cap contact** souhaite attirer l'attention sur le fait que la législation en vigueur est entachée de termes péjoratifs, tels que *invalidité*. **GE, VS, l'USV** et **PARAT** recommandent que la LHand ou le Message intègrent la notion de neurodivergence ce qui permettrait de couvrir d'autres situations à besoins spécifiques (TSA, TDA/H, troubles dys, etc.). **VS** recommande en outre de remplacer le terme *incapacité* par *atteinte* à l'art. 2, al. 1. **UR** et **ZG** recommandent de modifier l'expression allemande *Menschen mit Behinderungen* par *Menschen mit Behinderung*. Pour **AG** et **UR**, il est regrettable que l'expression discriminatoire *Behinderten* n'ait pas été supprimée du titre court de la loi (*Behindertengleichstellungsgesetz*). **UR** propose de modifier le titre de la loi en allemand sur le modèle de plusieurs lois cantonales déjà en vigueur en Suisse alémanique (en optant pour *Gesetz für Menschen mit Behinderung, GMB*). Selon **VD** enfin, plusieurs formulations nuisent au texte proposé, tels que les expressions *égalité avec les autres* (art. 1, al. 2) ou *diverses barrières* (art. 2, al. 1 et 6).

swissuniversities est d'avis qu'il ne faudrait pas parler de *Chancengleichheit* mais de *Chancengerechtigkeit*.

¹ **ARTISET/INSOS** et la **KBK** recommandent également de remplacer la version italienne, « *persona in situazione di handicap* ». À noter que le **TI** salue vivement la révision terminologique telle que proposée par le CF.

L'association **atgabbes** souhaite également que le projet de loi prenne en compte plusieurs de leurs revendications, notamment la mention de la langue facile à lire pour assurer un accès équitable à l'information pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. **atgabbes** souligne l'importance de garantir l'inclusion et l'égalité des chances pour toutes les personnes handicapées.

4.1.2 Concepts de « discrimination » et d'« inégalité »

Plusieurs cantons (**BL, BS, GE, LU, NE, VS, TG, ZH**), le **PS, Les Vert·e·s**, le **PEV**, la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position (**AR, JU, OW, SH, SZ**), ainsi que certaines ONG (**Agile, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, ARTISET/INSOS, Behindertenforum, Plateforme des ONG pour les droits humains, Travail.Suisse**) déplorent ou questionnent le maintien du terme *discrimination* dans la LHand et font valoir la nécessité d'améliorer la cohérence terminologique sur ce point. En effet, le terme *discrimination* est utilisé dans les dispositions de l'avant-projet relatives aux rapports de travail. Or c'est la notion plus large d'*inégalité* qui est utilisée dans les dispositions actuelles relatives aux constructions, aux installations et aux transports publics ainsi que dans le domaine la formation initiale et continue. C'est aussi la notion d'inégalité qui est utilisée à l'art. 2, al. 4, LHand en ce qui concerne l'accès aux prestations de particuliers.

Concrètement, ces participants souhaitent remplacer la notion de discrimination, qu'ils considèrent comme plus restrictive que celle d'inégalité. En effet, conformément au droit en vigueur et à la jurisprudence du Tribunal fédéral relative à l'art. 6 LHand, la protection contre la discrimination dans les prestations fournies par des privés se limite aux comportements gravement discriminatoires et aux inégalités particulièrement choquantes à l'égard des personnes handicapées. Selon diverses opinions, maintenir la notion de discrimination pourrait aboutir au résultat contraire à celui visé par la révision partielle, avec peu de changements dans la pratique. Selon les milieux intéressés, cette incohérence dans l'utilisation des termes génère une grande insécurité juridique, tant pour l'économie que pour les personnes handicapées. Si la notion de discrimination devait être maintenue, elle devrait être définie au niveau de la loi (et non de l'ordonnance) afin de renforcer la sécurité juridique.

La majorité des associations de l'économie, qui rejettent l'idée de renforcer la protection contre la discrimination, ont quant à elles exprimé leur préférence pour le terme *discrimination*.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis soulignent une confusion originelle entre les termes *inégalités* (*Benachteiligungen*) et *discriminations* (*Diskriminierung*). Elles reconnaissent que c'est la notion de discrimination telle que définie à l'art. 2, let. d, OHand qui diffère de celle de la Constitution et de la CDPH. Les explications du rapport explicatif, qui lient la notion de discrimination à l'atteinte à la personnalité en droit civil, risquent également, selon ces organisations, de limiter sa portée.

Pour remédier à cela, ils formulent deux propositions :

Proposition 1 : Abandonner l'utilisation parallèle des deux notions et opter partout pour *inégalité* (*Benachteiligung*), que ce soit pour les obligations incombant aux autorités comme aux particuliers. Cette approche serait la plus conforme aux art. 2, par. 3 et 5, CDPH et aux lois cantonales sur les droits des personnes en situation de handicap adoptées ces dernières années².

Cette proposition est soutenue par les cantons de **BS, LU, VS**, la **CDAS**, le **PS, Les Vert·e·s**, le **PEV** et **IDEAS**.

Proposition 2 : Introduire une définition de la discrimination au niveau de la loi. Cette définition devrait correspondre à celle du droit international public telle que définie à l'art. 2, par. 3, CDPH. Ainsi, l'art 2 LHand devrait être complété par un nouvel alinéa à cet effet. Cependant, certains participants font

² BS, BL et VS.

remarquer que la jurisprudence a déjà défini la discrimination, ce qui pourrait entraîner une persistance de l'utilisation des termes actuels par les tribunaux malgré les modifications législatives.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis et le **PS** estiment qu'il n'est pas possible de définir cette notion dans l'ordonnance. En effet, selon ces participants, l'art. 164 Cst. ne permet pas de laisser au pouvoir exécutif le soin d'édicter une disposition aussi importante. Compte tenu de sa fonction décisive par rapport à la protection matérielle garantie par la LHand, la notion de discrimination devrait être inscrite dans la loi elle-même.

4.1.3 Concept « d'aménagements raisonnables »

Les opinions divergent sur la pertinence et la mise en œuvre pratique des aménagements raisonnables, avec des appels à la clarification et à des directives claires pour garantir son efficacité.

Les cantons de **AG, TI, UR** soutiennent cette notion, contrairement à **BL, BS, BE, LU, NE, OW, TG, VD, ZG, ZH** ainsi qu'à la **CDAS** et aux cantons ayant renvoyé à sa prise de position (**AR, JU, OW, SH, SZ**), qui ne la trouve pas claire. **BS** propose de remplacer le terme *aménagements* par *mesures*, pour éviter d'introduire une notion étrangère au droit suisse. **ZG** admet l'importance de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables, mais estime que la notion est floue et manque de concret. Du côté des partis politiques, le **PS**, le **PLR** et l'**UDC** décrient l'introduction d'une notion floue. Le **PLR** craint que la définition vague de ce concept ne crée de l'incertitude et des coûts imprévus pour les employeurs et les institutions, et insiste sur le besoin d'avoir des directives claires et des exemples concrets pour évaluer l'impact économique.

La notion d'aménagements raisonnables est également considérée comme floue ou indéterminée par l'**UPS**, le **Forum PME, Employeurs Banques, AIHK, VZH, SuisseDigital, Hotellerie Suisse, La Poste SA, ZHK, Arbeitgeberverband Region Basel, Agile, ARTISET/INSOS, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, FSA, Freikirchen, swiss Olympic**).

PARAT, un parti présent dans deux cantons, propose d'élargir la définition des aménagements raisonnables pour inclure une évaluation des critères de proportionnalité au moment de la demande, afin d'éviter toute discrimination envers les personnes handicapées. Selon ce parti, une discrimination devrait pouvoir être constatée si un aménagement a été omis alors qu'il aurait été considéré comme raisonnable à un moment antérieur, notamment pendant la phase de construction ou lors d'une réorganisation.

L'**UPS** souligne le besoin de précision quant aux aménagements concrets imposés aux entreprises. Elle insiste sur la nécessité de veiller à leur proportionnalité, à leur objectivité et à leur adéquation, et sur l'importance de prendre en compte les implications pour les entreprises, notamment en termes de gestion des handicaps sensoriels et de coûts opérationnels. L'**USS** plaide également pour une définition plus précise des aménagements raisonnables, à l'aide de guides ou de directives pour aider les prestataires et les employeurs à lutter contre la discrimination des personnes handicapées. Le **Centre Patronal** souligne l'importance du principe de proportionnalité, recommandant une évaluation au cas par cas des possibilités financières et temporelles des entreprises.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis saluent l'introduction de l'obligation de prendre des aménagements raisonnables, mais notent des incohérences, notamment concernant le principe de proportionnalité et la notion de discrimination. **ARTISET/INSOS** partagent des préoccupations similaires concernant la nécessité de clarifier et de préciser la mise en œuvre des aménagements raisonnables, qu'ils qualifient de notion juridique indéterminée.

Des précisions sur la notion d'aménagements raisonnables et sur les critiques à son égard se trouvent dans les commentaires ci-après sur les dispositions spécifiques de l'avant-projet.

4.2 Travail

De manière générale, les avis sur la révision proposée dans le domaine du travail divergent. Même si presque tous les participants ont suggéré des modifications (voir ci-dessous), il sont nombreux à soutenir l'extension de la loi aux rapports de travail privés (**AI, AG, BE, BS, FR, GE, GR, LU, SO, TG, TI, VS, ZG**, la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position, l'**UVS**, l'**ACS**, **Le Centre**, le **Centre Patronal**, l'**USS**, **swiss Olympic**, **swissuniversities** ainsi que les organisations de personnes handicapées). Ces participants espèrent que les nouvelles dispositions contribuent à l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Cependant, d'autres participants expriment des préoccupations quant aux conséquences potentielles de cette extension, craignant notamment une augmentation des procédures judiciaires, une insécurité juridique accrue pour les entreprises et des obstacles supplémentaires à l'emploi des personnes handicapées. Les participants mitigés reconnaissent certes la bonne intention d'étendre le champ d'application de la LHand. Cependant, ils craignent que l'absence d'exigences standardisées en matière d'inclusivité de l'environnement de travail, associée à la complexité de la question et à l'insécurité juridique, n'entraîne une augmentation du contentieux judiciaire. Ces participants craignent que les réglementations prévues ne finissent par défavoriser les personnes handicapées sur le marché du travail et n'entraînent aucune amélioration notable de l'inclusion. Ces inquiétudes sont exprimées en particulier par **BL, GE, NE, UR, VD, ZH**, la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position, ainsi que par tous les partis politiques et d'autres acteurs comme l'**usam**, **Arbeitgeberverband Region Basel**, **Arbeitgeber Zürich**, **AHK**, **asut**, **Hotellerie Suisse**, **La Poste SA**, **Sunrise**, **ZHK**.

Comme indiqué plus haut, certaines organisations patronales, dont **Employeurs Banques**, le **Forum PME** et la **SEE**, s'opposent à une extension de la loi aux rapports de travail régis par le droit privé. D'autres expriment des préoccupations à ce sujet. Elles soulignent que cette extension pourrait nuire à l'économie et qu'il est difficile d'évaluer ses effets. Le risque serait grand d'obtenir l'effet inverse à celui souhaité, en dissuadant les employeurs d'embaucher des personnes handicapées en raison des contraintes potentielles ou des risques de se voir qualifier de discriminants. Au final, cela pourrait renforcer la stigmatisation des personnes handicapées et les entreprises pourraient renoncer à engager ces personnes.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis et **Travail.Suisse**, parmi d'autres, regrettent qu'aucune mesure concrète ne soit proposée également au niveau de la Confédération, qualifiant les corrections apportées par le projet de cosmétiques.

Certains participants ont donné des avis sur des thématiques plus spécifiques. Nous les présentons ci-après.

4.2.1 Avis des organisations patronales

Les organisations patronales estiment que les personnes handicapées sont aujourd'hui déjà bien protégées par les dispositions relatives à la protection de la personnalité (art. 328, al. 1, CO), de la santé (art. 6 LTr) et contre les congés abusifs (art. 336, al. 1, CO). En raison des nombreuses notions juridiques indéterminées contenues dans l'avant-projet, elles estiment qu'il est difficile d'en évaluer les conséquences concrètes. Les membres du **Forum PME** sont d'avis qu'une réduction du taux d'occupation de 80 % à 50 %, une formation continue spécifique, une salle de travail individuelle ou un bureau à domicile sont autant d'aménagements qui ne peuvent être exigés et imposés aux entreprises simplement au motif du handicap de l'employé. L'art. 6a, al. 2, AP-LHand doit donc être formulé de manière plus restrictive et le rapport explicatif doit être complété dans ce sens. La **SSE** rejette l'avant-projet, estimant qu'il ne tient pas compte de la proportionnalité pour tous les points relatifs à l'inclusion sur le lieu de travail. Avec ses exigences qualifiées d'« extrêmes », telles que le renversement du fardeau de la preuve, l'obligation de motiver par écrit un refus d'embauche ou la possibilité d'intenter une action en justice, le projet provoquerait selon elle un « recul » de l'inclusion. Les entreprises de construction et leurs employés s'efforcent déjà d'aménager avec soin les postes de travail dans la construction pour qu'ils soient adaptés aux personnes handicapées, dans la mesure où les exigences élevées en matière de sécurité au travail et de rentabilité peuvent être satisfaites.

Pour l'**USS**, la protection contre le licenciement abusif pour les personnes handicapées est insuffisante en Suisse. En cas de licenciement abusif pour un motif discriminatoire, la loi prévoit une indemnité maximale de six mois de salaire, mais ne permet pas la réintégration au poste de travail. De plus, une fois le licenciement prononcé, il n'est plus possible de prendre des mesures pour lutter contre la discrimination. L'**USS** met en évidence une disparité créée par l'avant-projet entre la protection contre le licenciement pour discrimination basée sur le handicap et la protection contre le licenciement pour discrimination basée sur le sexe. Alors que la réintégration est possible en cas de licenciement discriminatoire fondé sur le sexe, elle ne l'est pas en cas de licenciement discriminatoire fondé sur le handicap. Pour remédier à cette situation, l'**USS** demande des mesures plus rigoureuses, notamment des indemnités plus élevées et la possibilité de réintégrer le poste ou d'exiger d'autres mesures similaires. Elle estime que ces mesures renforceraient efficacement la protection des personnes handicapées contre la discrimination au travail.

4.2.2 Absence de mesures d'accompagnement et de stratégie pour un environnement de travail inclusif

Les cantons de **BL, BE, GE, TG, VS, ZH**, la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position (**AR, JU, OW, SH, SZ**), le **PS**, le **PLR** et le **PEV**, ainsi que d'autres acteurs (organisations de personnes handicapées, **Forum PME, freikirchen.ch**) ont souligné la nécessité de proposer des offres de soutien et de sensibilisation en complément (ou à la place) des mesures légales, en particulier pour accompagner les dispositions relatives aux rapports de travail. Les avis divergent quant aux approches à adopter pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées, allant de l'élargissement des programmes prioritaires à des incitations financières en passant par des mesures légales plus précises. Certains conseillent de s'inspirer plus fidèlement de la LEg.

GE met en évidence le manque de mesures concrètes dans le projet actuel, suggérant plutôt l'élargissement des programmes prioritaires pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes handicapées. **NW** propose que les mesures soient définies plus clairement pour être efficaces, en incluant des éléments tels que l'assistance et les moyens auxiliaires, ou encore la langue facile. **TG** souligne que l'avant-projet ne s'attaque pas aux conditions structurelles nécessaires à l'intégration professionnelle des personnes handicapées, négligeant ainsi l'art. 27, al. 1, let. h, CDPH. **TI** soutient une révision axée sur l'emploi, mais reconnaît le besoin de promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans d'autres lois. **VS** et **ZH** regrettent l'absence de mesures concrètes pour favoriser l'inclusion au travail et suggèrent des incitations pour les employeurs.

Du côté des partis politiques, le **PLR** propose de concentrer les efforts sur la formation et la sensibilisation des employeurs davantage que sur des mesures juridiques. Quant au **PEV**, il considère le projet actuel comme un pis-aller, et recommande d'introduire des incitations financières.

ARTISET/INSOS estiment que le projet de loi devrait prévoir des mesures de soutien pour permettre aux personnes handicapées d'accéder au marché du travail général. Mais aussi des prestations de soutien pour les employeurs, afin que l'embauche de personnes handicapées devienne attractive pour eux. Ils suggèrent de s'inspirer des mesures de promotion de l'intégration professionnelle qui existent déjà dans certains cantons, comme **BS** ou **BL**. De manière générale, **ARTISET/INSOS** s'attendaient à ce que le projet contienne des directives claires relatives à l'inclusivité de l'environnement de travail ou à l'accessibilité des prestations, allant même jusqu'à l'inscription de quotas dans le domaine du travail. Selon ces associations, l'avant-projet ne fait que déléguer la recherche de solutions aux personnes handicapées et aux organisations d'une part, et à l'économie, d'autre part.

Plusieurs participants estiment qu'un renforcement des mesures d'intégration professionnelle est nécessaire pour rendre le marché du travail accessible, que ce soit sous la forme de projets pilotes d'intégration professionnelle (**Forum PME**), de soutien aux employeurs en renforçant la promotion des offres de passerelle (**Arbeitgeber Zürich VZH**), de programme d'impulsion visant à encourager l'intégration professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail général (**ARTISET/INSOS**) ou encore d'une préparation durant la scolarité des personnes handicapées pour faciliter leur intégration professionnelle (**Centre Patronal**). **Anthrosocial** ajoute que, dans le cadre de

l'aménagement d'une plus grande perméabilité entre le marché du travail complémentaire et le marché du travail général, un changement de paradigme sur la compréhension des handicaps cognitifs ou des troubles psychiques chroniques est nécessaire.

4.2.3 Nécessité de coordination avec d'autres mesures, notamment les mesures de l'AI

Plusieurs parties prenantes expriment la nécessité d'une meilleure coordination avec d'autres mesures, notamment les mesures de l'AI.

Une source d'incertitude, notamment pour les employeurs, réside dans la coordination entre les dispositifs existants de l'AI, tels que les moyens auxiliaires, et les aménagements raisonnables à mettre en place dans le contexte des relations de travail. **BL**, **LU** et **NE** estiment qu'une clarification est nécessaire, notamment en ce qui concerne la distinction entre ces mesures et les mesures de réadaptation prises en charge par l'AI. **BL** recommande d'étudier la mise en place de mesures d'accompagnement supplémentaires afin de faciliter l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

Selon **ZG**, il convient de prendre en compte les préoccupations du secteur économique quant aux coûts engendrés par ces aménagements raisonnables. Dans le texte de loi et les documents associés, il faut préciser que les prestations de l'AI entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022 dans le cadre du développement de l'AI doivent rester disponibles sans réduction pour favoriser l'intégration sur le marché du travail. Ces prestations de l'AI ne doivent pas être supprimées avec la révision de la LHand.

Le **Centre Patronal** met aussi en garde contre le risque que les aménagements raisonnables ne remplacent les mesures d'intégration professionnelle financées par l'AI, soulignant que le projet ne doit pas entraîner un transfert de charges de l'AI vers les employeurs. Le **Forum PME** estime que l'AI pourrait contribuer de manière significative à l'embauche de personnes handicapées dans les entreprises en clarifiant plus rapidement les procédures liées à la transition vers l'AI.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis déplorent le manque d'obligations claires de la part de la Confédération en tant qu'employeur, ainsi que l'absence de mécanismes de contrôle ou de transparence de la répartition des ressources dans ce domaine. Ces organisations soulèvent la question de l'accessibilité des aides nécessaires pour les personnes handicapées sur leur lieu de travail, telles que le soutien personnel, l'interprétation en langue des signes ou la traduction en langage écrit ou en langage facile à lire et à comprendre. **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** insistent sur la nécessité urgente d'accompagner la révision de la LHand d'une révision correspondante de l'AI et appellent la Confédération et les cantons à élaborer des mesures pour promouvoir plus efficacement l'emploi des personnes handicapées, notamment par la réaffectation de ressources, le versement de subventions salariales aux employeurs et d'autres incitations.

inVIEducal souligne également la nécessité d'envisager l'adaptation d'autres textes législatifs importants pour la participation et l'inclusion des personnes handicapées, notamment la LAI et la LIPPI.

4.2.4 Interface entre les marchés du travail

Pour les cantons de **BL**, **LU**, **FR** ainsi que la **CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position (**AR**, **JU**, **OW**, **SH**, **SZ**), la question se pose de savoir quelles conséquences aura l'extension du champ d'application de la LHand aux rapports de travail régis par le droit cantonal et par le CO sur les places de travail protégées (en atelier ou en structure de jour avec salaire). En effet, ces places de travail sont soumises à la surveillance des cantons, mais les personnes en situation de handicap qui y travaillent sont engagées sur la base de contrats de droit privé. La **CDAS** est d'avis que l'élimination des comportements discriminatoires ne suffira pas, à elle seule, à améliorer l'égalité d'accès au monde professionnel. La raison en est que les contextes culturels et structurels du travail rémunéré ne répondent souvent pas aux besoins des personnes en situation de handicap. La **CDAS** apprécierait que cette problématique soit traitée de manière approfondie dans le cadre du programme Travail de la politique du handicap 2023-2026. Les personnes en situation de handicap qui travaillent en atelier

spécialisé sont également soumises au droit du travail, et donc protégées par l'interdiction de discrimination envisagée. Il en va de même des personnes qui suivent des mesures d'inclusion dans le monde du travail. Or, selon **FR**, toutes ces personnes ont une capacité de travail diminuée, ce qui justifie évidemment une discrimination dans la rémunération. Selon **BL**, il conviendrait d'examiner si des dispositions spécifiques doivent être prises pour les personnes handicapées qui exercent un emploi protégé dans un atelier d'aide aux personnes handicapées, notamment des prestations sociales telles que l'encadrement et l'accompagnement sur le lieu de travail. Il en va de même pour d'autres formes de soutien, telles que l'emploi accompagné (*supported employment*).

Selon **ARTISET/INSOS**, il y a un manque de promotion de l'accompagnement à l'interface entre le marché général du travail et le marché complémentaire du travail. Cette lacune limite l'impact potentiel des aménagements raisonnables sur le marché général du travail. **Travail.Suisse** déplore aussi que le projet actuel ne contienne notamment aucune mesure visant à rendre le marché du travail plus accessible aux personnes handicapées. Selon **Travail.Suisse**, la Confédération devrait notamment être tenue d'établir, en collaboration avec les cantons, des plans pluriannuels visant à augmenter progressivement la présence sur le marché du travail ordinaire des personnes handicapées actuellement sans emploi ou travaillant dans une institution au sens de l'art. 3, al. 1, let. a ou c, LIPPI. Les mesures appropriées à cet effet sont des objectifs, des programmes d'encouragement, des réaffectations de ressources, des subventions salariales aux employeurs et d'autres incitations, y compris des mesures visant spécifiquement à augmenter l'activité professionnelle des femmes handicapées.

4.3 Prestations

Contrairement aux relations de travail régies par le droit privé, les prestations sont déjà couvertes par le droit en vigueur ; les dispositions correspondantes suscitent donc moins de contestation que d'autres aspects du projet et sont généralement bien accueillies. Ainsi, elles recueillent un soutien majoritaire des cantons (**AI, AR, AG, BL, BS, BE, GE, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SZ, SO, TI, TG, VS, VD, ZG, ZH**) ainsi que des associations faïtières des communes et des villes (**UVS, ACS**).

Les avis critiques (**UDC, Forum PME et usam**, notamment) portent plutôt sur les nouvelles obligations imposées aux acteurs privés. Les principales préoccupations concernent les aménagements raisonnables et le fardeau qui pourrait peser sur les PME.

4.3.1 Particuliers fournissant des prestations destinées au public

Certains participants ont décrié l'absence de mesures améliorant l'accès physique aux prestations (**CDAS, PS, PEV et swiss Olympic**, notamment). Si la **CDAS** approuve le fait de déclarer obligatoires les normes établies pour le domaine numérique, elle propose de renforcer les mesures dans le domaine des prestations physiques dans le cadre du programme prioritaire Prestations de la politique du handicap 2023-2026. La **CDAS** mentionne notamment l'élaboration d'un outil permettant de rendre les services de consultation accessibles à tous, à commencer par les services de conseil en matière de prévention et de lutte contre la violence. Le **TI**, qui se dit par ailleurs favorable à l'introduction du concept d'aménagements raisonnables à condition de respecter le principe de proportionnalité, est préoccupé par l'absence de lien entre aménagements raisonnables et obligation de supprimer les obstacles architecturaux. Même si la LHand contient d'autres dispositions relatives à l'accessibilité des bâtiments, il serait légitime, selon le canton, que l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables comprenne l'accessibilité physique aux prestations. **LU, NW** et la **CDAS** souhaitent que la notion d'aménagements raisonnables soit concrétisée dans la loi (par analogie à l'art. 2, al. 5, LHand) ou dans le message par des exemples, pour en clarifier l'interprétation. Selon **VD**, l'avant-projet gagnerait en outre en clarté en définissant mieux la notion de « prestataires de services ».

L'**UVS** suggère de préciser dans le texte de loi que les prestations comprennent notamment l'accès aux transports publics, à la culture et à l'information/communication. Elle insiste sur la nécessité de définir de manière plus claire ces notions.

PARAT soutient que les fournisseurs privés de biens devraient être tenus de ne pas discriminer les personnes handicapées, en particulier en ce qui concerne les prix, les conditions, la commande, le paiement, le retour et la garantie. Le parti souligne l'importance de cette précision pour garantir l'égalité d'accès aux services.

Le **Forum PME** préconise l'ajout d'exceptions pour les PME concernant les fournisseurs privés de prestations, notamment lorsque des prescriptions techniques sur les normes informatiques sont édictées par le Conseil fédéral. **HotellerieSuisse** estime que déterminer ce qui est considéré comme « approprié » pour prévenir la discrimination dans le domaine de l'accès aux services sera difficile en pratique. Ces avis soulignent qu'il faut prendre en compte les conditions spécifiques du secteur et des entreprises et examiner ce qui est raisonnable et approprié au cas par cas, en tenant compte notamment des contraintes liées aux bâtiments anciens.

L'association **Glaube und Behinderung** met l'accent sur la nécessité d'adapter les églises et les institutions religieuses pour les rendre accessibles aux personnes handicapées. Elle critique par ailleurs l'absence d'implication des organisations de personnes handicapées dans l'élaboration de l'avant-projet et demande des modifications pour assurer l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie religieuse. En tant que fournisseur de prestations, l'association **Freikirchen.ch** reconnaît quant à elle les efforts déployés pour améliorer l'intégration des personnes handicapées, mais estime qu'une approche plus concrète assortie d'incitations financières est nécessaire. Les deux associations sont particulièrement inquiètes des conséquences financières potentielles et du flou de certains termes de l'avant-projet.

swissuniversities soutient les dispositions révisées relatives à l'accès aux prestations, mais soulève des questions sur leurs implications concrètes.

Swiss Olympic souligne l'importance de garantir l'accessibilité des prestations pour permettre aux personnes handicapées de participer pleinement à la vie publique et sociale. L'association mentionne les types de prestations concernées (commerciales, sportives ou culturelles) et appelle à garantir expressément l'accessibilité de ces prestations.

4.3.2 Prestations numériques et normes informatiques

Plusieurs avis portent sur la nécessité d'adapter les prestations numériques aux normes d'accessibilité, en soulignant l'importance de définir des normes claires en collaboration avec des personnes handicapées. Certains soulignent également l'importance de maintenir la proportionnalité et la flexibilité pour les acteurs du secteur privé dans la mise en œuvre de ces normes.

Du côté des cantons, **BS** soutient la déclaration de caractère obligatoire des normes établies pour les offres numériques. Dans le cadre de l'exécution de la LHand et de la collaboration dans le domaine de la transformation numérique (p. ex. administration numérique suisse), **GR** est d'avis qu'il convient de garantir les mêmes exigences et normes techniques aux offres Internet de la Confédération, des cantons et des communes. **GR** s'appuie sur sa loi cantonale (Gesetz über die digitale Verwaltung ; DVG ; BR 177.100), laquelle exige que les autorités doivent veiller à ce que les prestations numériques soient facilement accessibles et utilisables sans obstacles. Ces exigences d'accessibilité sont soumises à des restrictions proportionnées. Les autorités doivent se conformer aux normes reconnues, telles que les directives pour l'accessibilité des contenus web (*web content accessibility guidelines*, WCAG) ou la norme eCH00-59. Toujours selon **GR**, il faut miser sur une accessibilité numérique universelle et cohérente, conforme aux normes nationales et internationales, pour assurer un accès équitable aux prestations à tous les citoyens, indépendamment de leurs capacités physiques ou mentales.

SO salue la volonté d'adapter les prestations numériques aux normes nationales et internationales d'accessibilité afin de garantir une accessibilité totale. Selon lui, il est essentiel de pouvoir compter sur des normes d'accessibilité numérique claires, à l'image des normes WCAG, PDF/UA ou EN 301 549. Les fournisseurs de prestations numériques disposent ainsi d'une ligne directrice concrète pour la mise en œuvre de technologies accessibles. L'implication d'experts en accessibilité numérique et de

personnes handicapées dans le processus d'élaboration des règles est essentielle pour garantir l'efficacité et la viabilité des directives. Il est également important de soutenir les fournisseurs par des conseils, des formations et des incitations financières afin de promouvoir le respect des normes d'accessibilité.

VD salue la volonté de rendre accessibles les prestations numériques aux personnes en situation de handicap. Il pense qu'il serait opportun de préciser dans le message du Conseil fédéral que l'enseignement à distance ne fait pas partie des prestations visées.

L'**ASB**, qui représente le secteur financier suisse — en particulier les banques suisses — et pour qui l'accessibilité numérique est une préoccupation majeure, soutient la révision partielle de la LHand en ce qui concerne les mesures proposées pour promouvoir l'accessibilité numérique des prestations privées.

SUISSEDIGITAL (mais aussi **Sunrise** et **Asut**) exhorte à ce que les normes internationales soient impérativement préférées aux développements propres à la Suisse, faute de quoi l'adaptation de produits informatiques, tels que les applications, entraînera des coûts et des efforts supplémentaires, ce qui se répercutera à son tour sur le niveau des prix en Suisse. Il faut absolument éviter un « swiss finish » dans ce domaine. De plus, **SUISSEDIGITAL** souligne l'importance de consulter préalablement les personnes concernées ou les représentants de la branche lors de l'élaboration de prescriptions techniques. Cette consultation préalable permettrait d'établir clairement l'adéquation et la proportionnalité des nouvelles prescriptions techniques proposées avant leur adoption.

Sunrise annonce avoir déjà pris des mesures pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux prestations numériques. L'opérateur soutient la révision partielle de la LHand pour réduire les inégalités dans le monde du travail et l'accès aux prestations numériques. Il insiste toutefois sur l'importance de respecter le principe de la proportionnalité et de préserver une certaine flexibilité pour les acteurs du secteur privé dans la mise en œuvre des normes informatiques.

Swiss Olympic et **Swiss Deaf Sport** signalent qu'il convient de tenir compte des barrières haptiques dans le domaine du sport.

D'autres associations (**Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis**, **FSA**, **SGB-FFS**) souhaitent la clarification de ces standards au niveau de l'ordonnance.

4.4 Reconnaissance des langues des signes et égalité des personnes sourdes

4.4.1 Cantons

Quinze cantons saluent expressément les dispositions prévues pour la reconnaissance et la promotion des langues des signes suisses. Cinq cantons (**AI, BE, GR, NE, ZG**) ne se prononcent pas explicitement sur ces dispositions, même si trois d'entre eux (**AI, NE, ZG**) sont globalement favorables à l'avant-projet de révision. Cinq autres cantons (**AR, JU, OW, SH, SZ**) renvoient à l'avis de la **CDAS**, qui approuve les dispositions correspondantes de l'avant-projet.

Cinq cantons (**GE, NW, UR, TI, VS**) estiment que les dispositions prévues ne vont pas assez loin. Quatre d'entre eux (**GE, NW, UR, VS**) voudraient notamment que la promotion des langues des signes soit obligatoire ou de préciser dans l'OHand les possibilités de soutien de la Confédération. **NW** et **TI** exigent aussi des mesures de promotion supplémentaires et plus concrètes.

4.4.2 Communes

L'**Association des communes suisses** soutient la reconnaissance et la promotion des langues des signes, mais regrette l'absence de mesures concrètes. L'**Union des villes suisses** approuve elle aussi la reconnaissance des langues des signes, mais demande des mesures d'encouragement plus concrètes et plus contraignantes (remplacement de la formulation potestative des art. 12c et 14a par une formulation impérative). Elle propose en outre d'inscrire les langues des signes dans l'art. 70 de la Constitution fédérale, pour qu'elles soient reconnues au même titre que les langues nationales.

4.4.3 Partis politiques

Le **PLR** soutient les dispositions relatives aux langues des signes. Le **PSS**, **Les Vert·e·s**, **Le Centre** et le **PEV** les rejettent, estimant qu'elles vont à l'encontre de la volonté du Parlement d'élaborer une loi sur la langue des signes. Ils demandent donc la création d'une loi spécifique comprenant des mesures de promotion des langues des signes et de l'égalité des personnes sourdes et malentendantes.

L'**UDC** ne rejette pas expressément les dispositions de l'avant-projet sur les langues des signes. Pour des raisons de constitutionnalité, le parti demande toutefois de renoncer aux mesures d'encouragement prévues dans les domaines de la formation, de la compréhension et de la langue (art. 14a) qui échappent au champ d'application de la LHand. Pour les mêmes raisons, il demande de renoncer à l'encouragement des formes d'expression culturelles des langues des signes.

Enfin, **PARAT**, un parti présent dans deux cantons, soutient les dispositions relatives aux langues des signes, mais demande de reconnaître également le braille.

4.4.4 Organisations de personnes sourdes et malentendantes

35 organisations de personnes sourdes ou malentendantes se sont exprimées sur la reconnaissance et la promotion des langues des signes suisses. La grande majorité d'entre elles (31) reprennent entièrement ou largement l'avis de la **SGB-FSS** ou s'y réfèrent.

La **SGB-FSS** rejette la réglementation proposée, car elle considère que la LHand n'est pas le cadre adéquat pour reconnaître et promouvoir les langues des signes suisses. Elle estime que la solution proposée ne respecte pas la volonté du Parlement, qui s'était prononcé en faveur d'une loi ad hoc en adoptant la motion 22.3373 « Reconnaissance de la langue des signes par une loi sur la langue des signes ». Elle ajoute que l'avant-projet ne remplit pas les exigences découlant de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. En outre, la **SGB-FSS** trouve incompréhensible que l'avant-projet n'intègre pas les conclusions du dialogue structuré organisé en 2022 avec la communauté des sourds ni celles du rapport du Conseil fédéral sur les possibilités de reconnaissance juridique des langues des signes suisses, rédigé en réponse aux postulats 19.3668, 19.3670, 19.3672 et 19.3684. La **SGB-FSS** estime que les mesures d'encouragement de la Confédération et des cantons prévues aux art. 12c et 14a sont purement symboliques. La pratique a montré que la formulation potestative de l'art. 14, al. 3, de la LHand en vigueur n'était pas suffisante et n'apportait aucun résultat concret. La **SGB-FSS** estime qu'il faut inscrire les différentes mesures d'encouragement noir sur blanc dans la loi.

Pour toutes ces raisons, la **SGB-FSS** demande de créer une loi spécifique comprenant des mesures ciblées et structurelles de promotion des langues des signes par la Confédération et les cantons, ainsi que des mesures favorisant l'égalité des personnes sourdes. Elle estime que les mesures d'encouragement en faveur des langues des signes ne constituent pas une question relevant du droit de l'égalité. Concrètement, la nouvelle loi devrait prévoir les mesures suivantes : encouragement des spécialistes en langue des signes, encouragement précoce de la langue, enseignement obligatoire dispensé en langue des signes et en langue orale sur l'ensemble du territoire, promotion de la culture des sourds, extension obligatoire de l'offre d'émissions télévisées en langue des signes, promotion de la recherche sur les langues des signes, collecte de données statistiques et scientifiques pertinentes sur les personnes atteintes d'un handicap auditif.

De plus, la **SGB-FSS** demande des mesures concrètes pour l'égalité des personnes sourdes et malentendantes. Elle exige notamment d'améliorer les modèles de financement des interprètes. Selon elle, la possibilité de bénéficier de prestations d'interprétation devrait être un droit. À défaut de changements en la matière, elle estime que l'interdiction de discrimination prévue dans les domaines du travail et des prestations n'entraînera aucune amélioration de l'égalité des personnes sourdes et malentendantes, car le contrôle de la proportionnalité sera toujours défavorable aux personnes sourdes et malentendantes, compte tenu des coûts élevés des interprètes et de l'absence de garanties concrètes concernant leur financement. La **SGB-FSS** demande de garantir ce financement notamment

en modifiant certaines dispositions de droit spécial dans le domaine de la formation professionnelle (LAI), de la santé (LAMal), de la culture, de la fourniture de services publics ainsi que de l'information et de la communication. Elle demande aussi que la révision partielle de la LHand intègre d'ores et déjà les mesures prévues dans le cadre de la mise en œuvre des motions 21.3063, 21.3064, 21.3065, 21.3066, 21.3067 et 21.3068 « Numérisation et développement des appels d'urgence suisses ».

Quatre autres organisations de personne sourdes et malentendantes (**Sonos, ASPEDA, A Capella, FoRom écoute**) ont soumis un avis distinct de celui de la SGB-FSS. Elles font remarquer que seule une minorité de personnes malentendantes communique en langue des signes et qu'il faut donc promouvoir d'autres méthodes pour garantir une intégration durable des personnes concernées, comme la langue parlée complétée, la retranscription ou la lecture labiale. Pour cette raison, **FoRom écoute** ne soutient que partiellement l'avis de la **SGB-FSS**. **A Capella** et **Sonos**, quant à elles, demandent explicitement de reconnaître aussi la langue parlée complétée (en français et en allemand).

4.4.5 Autres organisations

Les associations faitières **Inclusion Handicap** et **Agile** ainsi qu'une cinquantaine d'autres organisations de personnes handicapées partagent l'avis de la **SGB-FSS**. Pour elles, l'avant-projet est insatisfaisant. Elles demandent des mesures supplémentaires, plus concrètes et contraignantes, pour promouvoir les langues des signes et l'égalité des personnes sourdes.

4.4.6 Autres participants

Peu d'acteurs de l'économie se sont exprimés sur la question des langues des signes. La **Société suisse des entrepreneurs** et **Employeurs Banques** soutiennent expressément les dispositions correspondantes de l'avant-projet.

Les dispositions relatives aux langues des signes sont aussi approuvées par la **Poste Suisse**, l'**ASUT**, **swissuniversities** et **Freikirchen.ch**.

L'**Université de Genève** apprécie la mention explicite des langues des signes dans l'avant-projet, mais souligne toutefois que cette révision devrait s'accompagner de mesures concrètes pour la formation de professionnels qualifiés en langues des signes et pour la promotion de la recherche avec ces langues.

La **HfH**, **Swiss Olympics** et l'**École d'Or** estiment que les dispositions sur les langues des signes sont insuffisantes. Elles renvoient à l'avis de la **SGB-FSS**.

Enfin, **un particulier** soutient partiellement les dispositions sur les langues des signes. Il les juge toutefois insuffisantes et demande des mesures supplémentaires pour financer les services d'interprétation, promouvoir les langues des signes et encourager la participation politique des personnes sourdes.

4.5 Droits subjectifs et procédure

De nombreux participants ont exprimé leur inquiétude concernant le fait que la qualité pour recourir et pour agir des organisations de personnes handicapées d'envergure nationale soit réduite aux atteintes à la personnalité (**AI, NW, TI, CDAS, UVS, PS, PEV**, ainsi que la majorité des organisations de personnes handicapées).

Ces participants demandent de conserver le droit de recours des associations comme dans la législation actuelle. Les organisations en particulier demandent instamment d'adapter l'art. 9 AP-LHand. Elles soulignent que cette modification risque de supprimer un instrument de contrôle éprouvé de la mise en œuvre de la LHand. En effet, bien que la révision de la LHand se base sur le projet de révision du CPC, elle réduit en réalité — et contrairement à son objectif initial — le droit de recours des associations aux seules situations où la personnalité des personnes handicapées est atteinte. De plus, la formulation de l'al. 1, qui mentionne « *klagen* », est considérée comme trop restrictive, car les « *Beschwerderechte* »

visés à l'art. 9, al. 3, let. b à d, AP-LHand ne sont pas des droits d'action de droit civil³. **ZG** s'est exprimé contre l'extension de la qualité pour agir et recourir des organisations.

La volonté du Conseil fédéral est d'étendre la qualité pour recourir aux nouvelles obligations imposées par le projet. Or **GR** attire l'attention sur le fait que l'élargissement de la qualité pour recourir et pour agir risque de rendre plus difficile une collaboration ciblée et basée sur la confiance avec les organisations de personnes handicapées d'importance nationale. **GR** invite le Conseil fédéral à éviter d'entraver cette collaboration lors de la désignation des associations et autres organisations habilitées à agir en justice (en vertu de l'art. 9, al. 2, LHand).

En ce qui concerne la procédure, **BS, VD, SG, l'UVS, Arbeitgeber Zürich VZH, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** souhaitent explicitement créer des offices cantonaux de conciliation, d'arbitrage ou de médiation (à bas seuil, gratuit et rapide) qui interviendrait en amont des tribunaux. **BS** propose d'inscrire dans la LHand la possibilité de faire appel à un office (cantonal) de conciliation spécialisé dans les rapports de travail, par analogie à la L'Eg. Au niveau cantonal, cela impliquerait de devoir étendre et inscrire dans la loi le mandat, les compétences et la composition d'un tel office.

En cas de discrimination dans les rapports de travail, l'**USS** estime que les organisations qui défendent les intérêts des travailleurs en général, comme les syndicats, doivent également être autorisées à intenter une action collective. L'**USS** plaide pour un élargissement du droit de recours en ce sens.

5 Avis sur les différentes dispositions révisées

De nombreux participants à la consultation renvoient à leurs remarques générales, notamment sur la critique de la notion de « discrimination » ou sur la non-nécessité d'étendre les droits aux relations de droit privé. La présente section met en lumière certains détails et résume les propositions de modification formulées par les participants.

Les erreurs relevées pendant la phase de consultation qui sont de nature cosmétique ou de logique de renvoi ont été entre temps corrigées et ne sont pas rapportées dans le présent rapport.

Art. 1, al. 2

De manière générale, les cantons et les organisations de personnes handicapées saluent l'extension de l'article à des thématiques cruciales pour la vie des personnes handicapées.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis regrettent l'absence de volonté claire de montrer comment les droits des personnes handicapées peuvent être réalisés. Le choix des nouveaux domaines n'est pas compréhensible. Il reste par exemple difficile de savoir quelles dispositions du projet ou du droit en vigueur contribueraient concrètement à permettre aux personnes handicapées de choisir effectivement leur mode de logement. La même remarque est formulée en ce qui concerne les prestations : ces organisations ne comprennent pas pourquoi l'accès aux prestations est expressément mentionné comme objectif, mais pas l'accès aux transports publics et aux constructions.

Agile insiste sur l'alignement de la LHand avec la CDPH : la loi doit promouvoir l'égalité des chances et des droits des personnes en situation de handicap, garantir leur participation, leur inclusion et leur autonomie à tous les niveaux, et protéger leurs droits humains fondamentaux. **Agile** propose également une clarification de l'objectif de la loi, conformément aux propositions concrètes présentées dans la prise

³ À noter qu'il existe une lacune dans la version germanophone de l'art. 9, al. 1, AP-LHand par rapport à la version francophone en ce qui concerne les autres formes d'organisations qui ne disposent pas de « statuts » relevant du droit des associations. Il s'agit d'une erreur involontaire qui sera rectifiée dans le projet.

de position d'**Inclusion Handicap** et à l'exemple de la loi sur les droits des personnes handicapées du canton de **BS**.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis proposent la modification suivante, inspirée de la loi de **BS** :

Art. 1a But

La présente loi a pour objet de réaliser les droits des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie, en particulier

a) d'assurer leur égalité en droit et de promouvoir leur égalité en fait ; ils doivent notamment être protégés contre toute forme de discrimination

b) de leur permettre de mener une vie autonome, d'en assumer la responsabilité et de favoriser leur inclusion dans la société.

c) (d'introduire la reconnaissance et la promotion des langues des signes suisses).

Art. 1a Objet

¹ *Cette loi contient les principes matériels, les droits subjectifs, les dispositions procédurales, les dispositions relatives aux obligations de droit objectif pour l'égalité et l'inclusion des personnes en situation de handicap (ainsi que des dispositions relatives à la reconnaissance et à la promotion de la langue des signes).*

² *Elle est complétée et concrétisée dans la législation fédérale par le biais de dispositions spécifiques pour les domaines de vie concernés. Celles-ci doivent être interprétées dans le sens de la présente loi.*

Swiss Olympic et **Swiss Deaf Sports** proposent la modification suivante :

Art. 1 Abs.1

¹ *Das Gesetz hat zum Zweck, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, **mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert ausgesetzt sind.***»

Un particulier propose la modification suivante :

Art. 1, al., 2

² *Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, ihre Wohnform zu wählen, sich Zugang zu Dienstleistungen zu verschaffen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben und **ihre Anliegen in die Politik einzubringen.***

Art. 2, al. 1

BL et **ARTISET/INSOS** saluent explicitement cette disposition.

Comme annoncé plus haut, la plupart des cantons et des ONG estiment que les termes *geistig* et *intellektuell* sont soit désuets soit inusités en Suisse. Plusieurs participants font valoir que l'expression *sensorische Beeinträchtigungen* n'est pas courante en allemand pour désigner les personnes souffrant d'un handicap visuel ou auditif, raison pour laquelle ils préconisent d'utiliser le terme *Sinnesbeeinträchtigung*. D'autres participants encore estiment que les termes mentionnés ne sont pas adéquats pour couvrir certaines déficiences telles que les troubles du spectre autistique, le TDAH ou les lésions cérébrales.

L'**USV** demande en outre que le terme *psychisch* soit remplacé par *psychosozial*. **VS** recommande en outre de remplacer *incapacité* par *atteinte* à l'art. 2, al. 1, et de mentionner aussi les personnes neurodivergentes.

[*Concerne la version allemande* : Selon l'**UPS**, cette disposition dans la version allemande de la loi est particulièrement sujette à interprétation. Alors que, selon le droit, en vigueur « *bedeutet Mensch mit Behinderungen...* » une personne qui a une « *voraussichtlich dauernde Beeinträchtigung* », aux termes de l'art. 2, al. 1, AP-LHAnd, toute personne présentant une incapacité « *voraussichtlich langfristig* » est considérée comme une personne handicapée. Selon l'**UPS**, cette formulation est difficilement applicable et peut entraîner une grande insécurité juridique. Elle propose donc de préciser la terminologie].

Les cantons et personnes qui ont formulé des remarques terminologiques proposent les modifications suivantes :

Art. 2, al. 1

¹ Est considérée comme une personne handicapée au sens de la présente loi toute personne présentant une incapacité physique, ~~mentale~~, psychique, **cognitive** ~~intellectuelle~~ ou sensorielle présumée durable, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis et **Agile** proposent la modification suivante :

Art. 2, al. 1

Est considérée comme une personne handicapée au sens de la présente loi toute personne présentant une incapacité physique, mentale, psychique, ~~intellectuelle~~ ou sensorielle présumée durable, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Cap contact — qui soutient par ailleurs la prise de position d'**Agile** — salue l'approche sociale de la définition du handicap inscrite à l'art. 2, al. 1. **Cap contact** souhaite que le message du Conseil fédéral précise que l'origine du handicap (congénital, héréditaire ou résultant d'un accident) n'a aucune influence sur cette définition. Les personnes âgées peuvent donc être considérées comme handicapées.

Art. 2, al. 6

Comme indiqué plus haut, de nombreux participants estiment que la définition proposée des *aménagements raisonnables* ne fait qu'exprimer le principe général de proportionnalité qui s'applique à toutes les mesures visant à éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées. Cette nouvelle notion n'apporterait aucune valeur ajoutée par rapport à celle de *mesures* (« ...pour éliminer les inégalités »).

En lien avec la demande de remplacer le terme *discrimination* par celui d'*inégalité*, certains participants demandent donc de définir le concept d'inégalité dans les rapports de travail par analogie aux inégalités énoncées à l'art. 2, al. 3 à 5, LHand. Compte tenu de la systématique de l'article, ils trouveraient logique que l'al. 6 se réfère à la définition d'une inégalité dans les rapports de travail. D'autres participants recommandent par ailleurs d'énumérer les mesures dont l'absence constituerait une inégalité dans les rapports de travail, par analogie à l'art. 2, al. 5. Une telle énumération permettrait d'orienter tant les employeurs que les personnes handicapées et d'accroître ainsi la sécurité juridique. Idéalement, ces mesures devraient faire office de conditions-cadres.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis proposent aussi de renoncer à l'utilisation simultanée des termes *inégalité* et *discrimination*, en se référant à la notion de discrimination de la CDPH, le cas échéant. Ils recommandent également de renoncer à mentionner deux fois — inutilement — le principe de

proportionnalité (art. 2, al. 6, et 12a AP-LHand). Enfin, ils demandent de clarifier ce principe en s'inspirant du § 7 de la loi sur les droits des personnes handicapées du Canton de BS, qui prévoit une évaluation des besoins en fonction de différents intérêts, y compris ceux de la personne handicapée.

ZG propose la modification suivante :

Art. 2 Abs. 1 und 6

⁶ Als angemessene Vorkehrungen gelten erforderliche und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unzumutbare Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten geniessen oder ausüben können.

Art. 3, let. g

La plupart des cantons et des organisations de personnes handicapées saluent cette disposition, la jugeant conforme et cohérente aux principes de la CDPH.

D'autres, comme **BL**, expriment un soutien conditionnel, en demandant des garde-fous ou des mesures supplémentaires pour limiter cette extension. **UR** manifeste des préoccupations quant à l'impact financier de cette disposition sur les petites communes ou les communes fragiles, soulignant que ces dernières ne devraient pas être contraintes à des mesures disproportionnées, à moins d'un soutien financier significatif de l'AI.

En revanche, des acteurs tels que l'**UDC**, certaines organisations patronales comme **Arbeitgeberverband Region Basel**, ainsi que les employeurs bancaires et l'**UPS**, appellent à la suppression pure et simple de cette disposition, arguant des potentiels impacts négatifs sur l'économie et de la crainte d'une surréglementation.

HotellerieSuisse s'oppose également à cette disposition, dénonçant une surréglementation qui dépasse l'objectif initial de la révision.

Art. 5, al. 1 et 1^{bis}

La révision de cette disposition est globalement saluée par les cantons et les organisations de personnes handicapées.

Certains participants (**BS, FR, GE, LU, ZG, CDAS** et les cantons ayant renvoyé à sa prise de position [**AR, JU, OW, SH, SZ**]) demandent d'ancrer la participation dans tous les processus de conception, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des mesures (p. ex. mesures d'encouragement, prestations de soutien ou aménagement de l'espace public), et non seulement dans les processus décisionnels concernant les mesures visées à l'al. 1.

ARTISET/INSOS regrettent que l'al. 1^{bis} relativise la participation des personnes handicapées (« de manière appropriée »).

BS propose de modifier cette disposition comme suit :

Art. 5, al. 1 et 1^{bis}

¹ Bund und Kantone ergreifen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung.

^{1bis} Sie beziehen bei der ~~Festlegung der Massnahmen~~ **Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen**, Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.

En s'inspirant de sa loi cantonale, **BS** propose d'ajouter l'alinéa suivant à l'art. 5 :

Art. 5, al. 1^{er}

Bund und Kantone fördern die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, insbesondere in der Arbeit, der Bildung, der Kultur, dem Wohnen, bei der Kommunikation, der Mobilität, der Gesundheit und der Freizeit. Massnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderungen sind so auszugestalten, dass diesen eine möglichst selbstbestimmte und selbstverantwortete Lebensführung ermöglicht wird.

GE propose l'ajout d'un alinéa spécifique précisant que les personnes handicapées soient associées à l'élaboration de toute mesure les affectant de manière significative.

GE est par ailleurs d'avis qu'il est indispensable d'ajouter un alinéa à l'art. 5 LHand pour rendre obligatoire la prise de mesures d'encouragement tant pour la Confédération que pour les cantons.

UR propose de modifier cette disposition comme suit :

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Bund und Kantone ergreifen **angemessene** Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von ~~Frauen~~ **Menschen mit Behinderungen** Rechnung.

^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.

SO propose de modifier cette disposition comme suit :

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Bund und Kantone ergreifen **angemessene** Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; **Sie sind so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderungen eine möglichst selbstbestimmte und selbstverantwortete Lebensführung ermöglicht wird. Den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen und weiteren Personen, die von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind, ist Rechnung zu tragen. Sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung.**

NW propose de modifier la disposition comme suit :

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Bund und Kantone ergreifen Fördermassnahmen ~~Massnahmen~~, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung.

^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.

ZG propose les modifications suivantes :

Art. 5, al. 1 et 1^{bis}

~~1 Bund und Kantone ergreifen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.; sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung.~~

*1^{bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen **bei der Entwicklung und Umsetzung in angemessener Form** ein.*

L'**USV** propose de tenir compte non seulement des besoins particuliers des femmes, mais aussi de ceux d'autres personnes spécialement touchées par des discriminations multiples, comme les migrants ou les personnes LGBTIQ handicapées. Elle suggère : « Zudem wird angeregt auf den Begriff «besondere Bedürfnisse» zu verzichten und direkt zu formulieren: «...den unterschiedlichen Behinderungen und insbesondere den Frauen mit Behinderungen Rechnung».

L'**USV** suggère en outre la modification suivante de l'al. 1^{bis} :

1^{bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen ~~in angemessener Form~~ ein.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis souhaitent une formulation plus concrète des obligations et font la proposition suivante :

Remplacer l'art. 5, al. 1 par l'art. 5 ci-après :

1 La Confédération et les cantons sont tenus de prendre toutes les mesures législatives, politiques et administratives nécessaires pour atteindre le but de la présente loi, tel que défini à l'article 1, indépendamment des contestations individuelles.

2 Les mesures doivent correspondre à la réalité des personnes en situation de handicap. Elles doivent être conçues de manière à leur permettre de mener une vie aussi autonome que possible et d'en assumer la responsabilité.

3 La Confédération et les cantons doivent prendre les mesures nécessaires de manière continue et en utilisant tous les moyens disponibles, y compris la réaffectation des ressources.

4 Ils justifient les mesures choisies, adoptent un calendrier, fixent des étapes, définissent des mécanismes de contrôle et mettent les ressources à disposition.

Remplacer l'art. 5, al. 1^{bis}, par l'art. 5a :

1 Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures législatives, administratives ou autres susceptibles d'avoir un impact direct ou indirect sur les droits des personnes en situation de handicap, la Confédération et les cantons consultent étroitement les personnes en situation de handicap par le biais des organisations qui les représentent et les font participer activement.

2 Ils veillent à ce que la consultation et la participation aient lieu à un stade précoce, lorsque toutes les options sont encore ouvertes et qu'une participation effective peut avoir lieu.

3 Ils garantissent leur accès aux informations pertinentes, notamment par des mesures de soutien et d'adaptation appropriées. Ils informent les organisations consultées et impliquées du résultat du processus

4 Ils indemnisent les organisations représentant les personnes en situation de handicap pour leur consultation et leur participation.

Art. 6, al. 1 et 2

Pour le présent article, nous renvoyons aux avis demandant de remplacer le terme *discrimination* par *inégalité* (ou vice versa).

Le **PLR** trouve cette disposition pertinente. L'**UDC** s'oppose à toute modification de cet article.

Selon **Swiss Olympic** et **Swiss Deaf Sport**, le message devrait préciser explicitement que cette disposition s'applique aussi aux prestations sportives.

BS propose de s'inspirer de sa loi cantonale pour modifier la disposition comme suit :

¹ *Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dürfen Menschen mit Behinderungen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt ~~diskriminieren~~ benachteiligen.*

² *Sie müssen angemessene ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen treffen, um ~~Benachteiligungen von~~ ihre Leistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen und damit deren Benachteiligung zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.*

Si la notion de discrimination est maintenue, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** proposent de modifier l'art. 6, al. 2, comme suit :

Art. 6, al. 2

² *Sie müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. **Die Weigerung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, bedeutet eine Diskriminierung im Sinne von Abs. 1.***

Alors qu'il n'est pas clair pour **freikirchen.ch** si les services religieux entrent dans le champ d'application de l'art. 6 LHand, **Glaube und Behinderung** précise que la disposition doit inclure toutes les églises et les prestataires religieux, qu'ils soient financés et organisés par le secteur privé, public ou semi-public. En principe, selon **Glaube und Behinderung**, les manifestations organisées par les églises (p. ex. les services religieux et autres célébrations, l'aumônerie, le travail avec les enfants, les jeunes, les familles et les personnes âgées) sont des manifestations publiques et entrent donc dans le champ d'application de la loi. De même, toutes les églises et tous les prestataires religieux sont concernés et doivent s'engager pour des environnements de travail accessibles, qu'ils soient privés, étatiques ou semi-étatiques.

Art. 6, al. 3

Pour éviter des coûts supplémentaires liés à l'adaptation des produits aux exigences suisses, **SUISSEDIGITAL** recommande d'éviter tout ajout aux normes internationales, et souligne l'importance de consulter les parties concernées pour garantir l'adéquation et la proportionnalité des prescriptions techniques. Il demande donc d'inscrire explicitement dans la loi le droit d'être entendu. La participation à l'élaboration des normes devrait être limitée aux organisations privées d'envergure internationale, afin d'éviter des réglementations arbitraires. Selon **SUISSEDIGITAL**, il n'est pas possible qu'une organisation privée quelconque édicte des normes et que le Conseil fédéral soit ensuite autorisé à recourir à ces normes privées sans tenir compte de leur pertinence. Une telle pratique ouvrirait la porte à l'arbitraire politique.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis indiquent que la LHand devrait faire expressément référence à la norme eCH-0059 et aux directives pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) du World Wide Web Consortium (W3C), reconnues au niveau international.

Ces organisations se demandent en outre si les domaines mentionnés dans le rapport explicatif, à savoir le commerce électronique et les produits et services d'information, de communication et de transaction

(produits et services TIC), sont suffisants pour garantir une utilisation sans obstacles des services nécessaires au quotidien. En mentionnant les « produits et services TIC », le rapport explicatif limite en outre expressément la portée de la disposition aux domaines mentionnés. Selon **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**, le message doit préciser que les prestations en ligne des banques et des assurances sont incluses.

Si la notion de discrimination est maintenue, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** proposent de modifier l'art. 6, al. 3, comme suit :

Art. 6, al. 3

³ *Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen, andernfalls liegt eine Diskriminierung im Sinne von Abs. 1 vor.*

L'**USV** propose de préciser l'al. 3 comme suit :

Art. 6, al. 3

3 Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen mindestens den aktuellen inter-nationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen. Der Bundesrat erlässt gestützt auf die Normen der Interessensverbände und -organisationen die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären, sofern diese mindestens die Kriterien der Interessensverbände und -organisationen erfüllen.

Asut et Sunrise proposent de modifier l'alinéa comme suit :

Art. 6, al. 3

³ *Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen ~~und~~ oder den nationalen Informatikstandards entsprechen. Der Bundesrat erlässt die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären.*

SUISSEDIGITAL propose de modifier l'alinéa comme suit :

Art. 6, al. 3

³ *Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen. Der Bundesrat erlässt die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen international anerkannter privater Organisationen für verbindlich erklären, nachdem er die betroffene Branche dazu angehört hat.*

Art. 6a

Pour le présent article, nous renvoyons aux commentaires relatifs aux remarques terminologiques sur le choix entre *discrimination* et *inégalité* (cf. ch. 4.1.2).

BS propose de modifier la disposition comme suit :

Art. 6a

¹ *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen dürfen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt ~~diskriminiert~~ benachteiligt werden, insbesondere bei der Stellenbesetzung, den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung.*

² *Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.*

FR souhaite indiquer explicitement qu'une adaptation de la rémunération à la capacité de travail, notamment pour les personnes travaillant en atelier ou suivant des mesures d'inclusion, ne constitue pas une discrimination. Selon lui, cette précision est indispensable pour conserver les acquis en matière de travail, en particulier pour les personnes en situation de handicap particulièrement lourd.

ZG est du même avis et suggère de régler le salaire des personnes travaillant dans des structures de jour dans une ordonnance. Il estime que l'al. 2 doit être précisé de manière à ce que les prestations actuelles de l'AI continuent d'être mises à disposition, sans réduction, pour une intégration sur le marché du travail.

ZG propose les modifications suivantes :

Art. 6a

¹ *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen dürfen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt diskriminiert werden, insbesondere bei ~~der Stellenbesetzung~~, den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung.*

² *Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.*

VD précise qu'il existe des cas où un handicap constitue un obstacle incontournable à l'obtention d'un emploi (p. ex. dans certaines fonctions de police) et que ce n'est alors pas discriminer la personne que de refuser de l'embaucher, même si c'est précisément en raison de son handicap.

Employeurs Banques, Forum PME et Arbeitgeberverband Region Basel plaident pour la suppression des art. 6a et suivants.

Si la notion de discrimination est maintenue, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** proposent de modifier l'art. 6a, al. 2, comme suit :

² *Les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements raisonnables afin de prévenir, de réduire ou d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées. Le refus de procéder à des aménagements raisonnables constitue une discrimination au sens de l'al. 1.*

ARTISET/INSOS expriment des inquiétudes concernant l'approche au cas par cas, qui complique selon eux la compréhension de ce qui constitue réellement une discrimination. Les obligations pour les employeurs seraient ainsi « relativisées », augmentant l'insécurité juridique et donc les risques de contentieux judiciaire.

Arbeitgeber Zürich VZH propose de modifier la disposition comme suit :

Art. 6a

¹ *Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene **Vorkehrungen die ihnen billigerweise zugemutet werden können** treffen, um ~~Benachteiligungen~~ **Diskriminierung** von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.*

La **Chambre de commerce d'Argovie** estime qu'il faut préciser qu'un licenciement est justifié si un travailleur handicapé, malgré les aménagements raisonnables, ne satisfait pas aux exigences de son poste ou entrave de manière considérable la collaboration au sein de l'entreprise. Elle insiste sur le fait que les aménagements raisonnables ne devraient être obligatoires qu'après la période d'essai et ne

devraient pas impliquer une modification des droits et obligations du contrat de travail ; cela devrait être précisé dans l'al. 2. Elle souligne que cela permettrait de préserver la liberté contractuelle des employeurs.

Art. 8, al. 3 et 4

Pour le présent article, nous renvoyons aux commentaires relatifs aux remarques terminologiques sur le choix entre *discrimination* et *inégalité* (cf. ch. 4.1.2).

TI, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis et **ARTISET/INSOS** considèrent cette modification comme logique.

BS propose de modifier la disposition comme suit :

Art. 8, al. 3 et 4

³ Wer von einer ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 betroffen ist, kann beim Gericht verlangen: a. eine drohende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu verbieten; b. eine bestehende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu beseitigen; c. eine ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt; d. den Dienstleister anweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.

⁴ Wer auf Grund seiner Behinderung ~~diskriminiert~~ benachteiligt wird, weil ein Dienstleister angemessene ~~Verkehrungen~~ Massnahmen im Sinne von Artikel 6 Absatz 2 verweigert, kann beim Gericht verlangen, diese anzuordnen oder ihm eine Entschädigung zuzusprechen, die vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgelegt wird.

Le **PLR** souhaite que l'art. 8, al. 4, mentionne explicitement que les coûts des prestations accessibles doivent être proportionnés.

Selon l'**UPS**, la notion de *drohende Diskriminierung* (discrimination imminente) utilisée à l'art. 8, al. 3, let. a, est extrêmement vague et mal circonscrite. L'**UPS** propose par conséquent de supprimer l'art. 8, al. 3, let. a.

La **Chambre de commerce d'Argovie** estime qu'il faut conserver un plafond pour l'indemnité, comme c'est le cas actuellement. Elle propose toutefois de l'augmenter à 10 000 francs.

Art. 8a

Quelques cantons (qui soutiennent majoritairement cet article sur le fond) et employeurs demandent que cette nouvelle disposition soit plus proche des dispositions de la LEg. Ainsi, par analogie à la LEg (art. 5, al. 4), l'indemnité maximale en cas de refus d'embauche devrait être fixée à trois mois de salaire. L'art. 8a, al. 3, prévoit que l'art. 336a CO s'applique en cas de licenciement discriminatoire. Or cet article prévoit une indemnité maximale correspondant à six mois de salaire. Pour ces participants, il paraît inconcevable qu'un refus d'embauche puisse, dans certaines circonstances, être puni plus sévèrement qu'un licenciement discriminatoire. Selon eux, il convient donc d'envisager la fixation d'un montant maximal pour l'indemnité prévue à l'art. 8a, al. 2, à l'instar de la LEg.

BS propose de réviser l'art. 8a comme suit :

¹ Wer von einer ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung im Sinne von Artikel 6a Absatz 1 betroffen ist, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen: a. eine drohende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu verbieten; b. eine bestehende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu beseitigen; c. eine ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt; d. die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anzuweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.»

² Besteht die ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach dem OR, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohns berechnet.

³ Bei einer ~~diskriminierenden~~ benachteiligenden Kündigung ist Artikel 336a des OR anwendbar. Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie darüberhinausgehende vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

⁴ Wer auf Grund seiner Behinderung ~~diskriminiert~~ benachteiligt wird, weil die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber angemessene ~~Verkehrungen~~ Massnahmen im Sinne von Artikel 6a Absatz 2 verweigert, kann beim Gericht oder der bei Verwaltungsbehörde verlangen, diese ~~Verkehrungen~~ Massnahmen anzuordnen oder ihm eine Entschädigung zuzusprechen, die vom Gericht oder der Verwaltungsbehörde unter Würdigung aller Umstände festgelegt wird.

Selon ZH, la formulation « rapports de travail régis par le CO » est irritante, d'autant plus que la LHand révisée s'applique aussi aux rapports de travail de droit public. Il demande de justifier cette formulation ou de la supprimer.

UR propose la modification suivante :

Art. 8a

~~Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach dem OR~~ **Wird die Ablehnung einer Anstellung oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses diskriminierend begründet, ou Stellt allein eine Behinderung der Grund für die Ablehnung einer Anstellung oder für eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses dar,** so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohns berechnet.

L'UPS, Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH, Employeurs Banques et la Chambre de commerce d'Argovie proposent de biffer purement et simplement l'art. 8a ainsi que l'art. 6a. Si l'art. 6a devait tout de même entrer en vigueur, ils demandent d'adapter la formulation de l'art. 8a sur le modèle de la loi sur l'égalité (LEg, RS 151.1) et de reprendre l'énumération des prétentions juridiques.

En ce sens, ils proposent la modification suivante :

Art. 8a

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6a Absatz 1 betroffen ist, kann **dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen** ~~beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen:~~

eine drohende Diskriminierung zu verbieten;

eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;

eine Diskriminierung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt;

~~die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anzuweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.~~ **oder die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.**

² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach dem OR, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung durch die Arbeitgeberin oder

den Arbeitgeber. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohns berechnet.

³ Bei einer diskriminierenden Kündigung ist Artikel 336a des OR anwendbar. Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie darüberhinausgehende vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

En ce qui concerne l'al. 2, ces avis estiment que l'indemnité maximale en cas de refus d'embauche devrait être fixée à trois mois de salaire (par analogie à l'art. 5, al. 4, LEg). En ce qui concerne l'al. 3, ils estiment que l'indemnité maximale de six mois de salaire (renvoi au CO) est cohérente.

Enfin, en ce qui concerne l'al. 4, les acteurs du secteur économique proposent de fixer une indemnité maximale de six mois de salaire en cas de refus de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, sur le modèle des indemnités maximales applicables dans d'autres domaines du droit du travail. Ils soulignent l'importance de cette mesure pour assurer la sécurité juridique et respecter la séparation des pouvoirs. Ils rejettent l'argument selon lequel la fixation d'une indemnité maximale pourrait conduire les employeurs à faire une pesée d'intérêts entre l'indemnité à verser et le coût des aménagements, affirmant que la sécurité juridique est primordiale.

Une proposition est donc de modifier l'al. 4 comme suit et d'introduire un nouvel al. 5 :

Art. 8a

⁴ Wer auf Grund seiner Behinderung diskriminiert wird, weil die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen im Sinne von Artikel 6a Absatz 2 verweigert, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, diese Vorkehrungen anzuordnen oder ihm eine Entschädigung zuzusprechen, die vom Gericht oder der Verwaltungsbehörde unter Würdigung aller Umstände festgelegt wird. **Die Entschädigung darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.**

⁵ **Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht.**

Selon **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**, l'art. 8a devrait prévoir une obligation pour l'employeur de continuer à employer, dans la mesure du possible, un travailleur qui est nouvellement touché par un handicap pendant les rapports de travail (aménagement raisonnable en vue du maintien de l'emploi).

Au sujet de l'al. 4, **Arbeitgeber Zürich VZH** est d'avis que le montant de l'indemnité doit être limité entre 3 et 6 mois de salaire en cas de refus de procéder à un aménagement raisonnable.

Art. 9

De nombreux participants demandent de renoncer à modifier l'art. 9 ou de prévoir une modification favorisant le droit de recours des organisations.

D'autres participants ont pris position sur cette disposition.

SZ est d'accord avec la révision proposée.

L'**UPS** demande de renoncer à la modification proposée. En cas de maintien, les formulations devraient être adaptées à celles de l'art. 7 LEg.

Employeurs Banques propose la suppression de cette disposition.

Arbeitgeber Zürich VZH souhaiterait que l'al. 1 soit maintenu en l'état et complété comme suit :

Art. 9

^{1bis} *Vereine und andere Organisationen, die nach ihren Statuten zur Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderungen befugt sind und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können in eigenem Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtung stelle anrufen oder eine Klage einreichen.*

³ *Diesen Organisationen steht ein Beschwerderecht zu:*

- a. *bei Zivilverfahren zur Feststellung einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6, 8 und 8a*

Arbeitgeber Zürich VZH est d'avis qu'il faut supprimer le droit d'action des associations et des organisations, ou du moins le limiter expressément aux actions en constatation. L'association estime en outre qu'il faut renoncer à abaisser les conditions actuelles permettant de recourir à ce droit ou définir des conditions similaires à celles de l'art. 7 LEg (l'organisation doit exister depuis au moins deux ans, l'issue de la procédure doit vraisemblablement affecter un grand nombre de personnes et les employeurs doivent avoir la possibilité de prendre position).

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis proposent de modifier la disposition comme suit :

Art. 9

¹ *Les associations et les autres organisations qui sont habilitées aux termes de leurs statuts ou de leur acte constitutif à défendre les intérêts des personnes handicapées peuvent, en leur propre nom, faire valoir les droits subjectifs selon la présente loi.*

Concernant l'al. 2, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** proposent d'ajouter la notion de *Beschwerde* (recours) à celle de *Klage* (action en justice) dans la version germanophone de l'art. 9, al. 2, comme suit :

² *Der Bundesrat bezeichnet die zur Klage und Beschwerde berechtigten Vereine und anderen Organisationen.*

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis estiment qu'il faut aussi procéder à un ajustement rédactionnel de la version germanophone de l'art. 9, al. 3, en ajoutant *ein Beschwerderecht* (droit de recours) au début des let. b et c.

PARAT est d'avis que la qualité pour agir ne devrait pas dépendre d'une décision politique et que toutes les associations habilitées par leurs statuts à défendre les intérêts des personnes handicapées devraient avoir la qualité pour agir (et pas uniquement celles désignées par le Conseil fédéral).

Les organisations de personnes sourdes et malentendantes sont d'avis que les organisations de personnes handicapées devraient disposer d'un droit de recours et d'action pour l'ensemble des droits garantis par la législation fédérale.

Art. 9a

En ce qui concerne l'art. 9a, certains participants soutiennent l'obligation pour les employeurs de motiver par écrit les refus d'embauche lié au handicap, estimant que cela renforcerait les droits des personnes handicapées et favoriserait une meilleure intégration. D'autres craignent en revanche qu'une telle obligation n'engendre des lourdeurs administratives pour les employeurs et ne compromette leur capacité à évaluer les candidatures de manière approfondie.

Comme évoqué plus haut, **BS, SG, VD, l'UVS, Arbeitgeber Zürich VZH** et **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** demandent d'examiner la possibilité de prévoir dans la LHand un office

de conciliation spécialisé, par analogie à la procédure en cas de prétentions juridiques prévue dans la LEg. Cet office serait chargé de travailler à des solutions à l'amiable en intégrant différentes perspectives, dont celle des droits en matière de sécurité sociale. Cette solution permettrait de développer un savoir-faire dans la résolution des différends liés aux droits des personnes handicapées, en particulier dans le domaine de l'emploi, et de contribuer ainsi à établir une pratique juridique uniforme au niveau national.

BS mentionne à ce propos l'art. 243, al. 2, CPC, qui prévoit de traiter les litiges relevant de la LEg par procédure simplifiée, quelle que soit la valeur litigieuse. Il propose d'étendre cette disposition aux procédures fondées sur la LHand.

Selon **ZG**, si l'on combine l'interdiction de discrimination à l'embauche (art. 6a, al. 1) et l'allègement du fardeau de la preuve (art. 9b), une absence d'alchimie pendant l'entretien pourrait rapidement être interprétée comme discriminatoire par la personne qui postule, en particulier si cette personne présente une forme de handicap. **ZG** propose par conséquent de supprimer l'art. 9a, al. 1 et 2.

ZH note que les délais pour recourir contre un refus d'embauche de la part d'un employeur de droit public sont potentiellement en contradiction avec le délai de recours prévu à l'art. 9a, al. 2, AP-LHand. Il recommande donc de faire une distinction entre les employeurs de droit public et de droit privé dans les dispositions de procédure. Dans le cas des rapports de travail de droit public, le délai de recours ne commence à courir qu'à partir de la notification de la décision motivée.

Selon **VD**, cette disposition risque de mener à des lourdeurs juridiques et administratives, voire d'être contre-productive.

Le **PLR** n'est pas non plus d'avis que la justification écrite soit utile, car elle risque d'instaurer un climat de méfiance et de prudence pour les employeurs et de saper les efforts vers plus d'égalité.

Selon l'**UPS**, **Arbeitgeberverband Region Basel** et **Arbeitgeber Zürich AZH**, cette disposition aurait même pour effet de défavoriser d'autres groupes de personnes (p. ex. travailleurs âgés ou engagés à temps partiel). Ces parties prenantes proposent par conséquent de la supprimer. Si l'article devait toutefois être maintenu, elles demandent de fixer un délai de trois mois pour exiger de l'employeur qu'il motive sa décision par écrit (délai de péremption). Par analogie avec l'al. 3, elles estiment en outre qu'il serait judicieux de faire référence à la procédure prévue à l'art. 336b CO.

HotellerieSuisse doute que l'obligation de motiver par écrit un refus d'embauche ne favorise l'intégration sur le marché du travail ou même qu'elle ne soit utile pour prouver une éventuelle discrimination en cas de litige. Pour les employeurs, elle représente en revanche une charge disproportionnée. En Suisse, la liberté d'embauche et de licenciement est déjà cadrée par la loi, et la discrimination est interdite. Toute réglementation supplémentaire serait superflue et **HotellerieSuisse** demande donc de biffer l'art. 9a.

Employeurs Banques demande également de supprimer cet article.

PARAT est d'avis que le délai de péremption ne devrait commencer à courir qu'après la communication du motif par écrit au sens de l'al. 1, afin d'inciter les employeurs à communiquer rapidement le motif.

Art. 9b

Arbeitgeber Zürich VZH est d'avis que l'allègement du fardeau de la preuve ne devrait pas s'appliquer aux actions en justice intentées par les associations ou les organisations.

BL, BS, NE, TI, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis et **ARTISET/INSOS** soutiennent l'allègement du fardeau de la preuve.

GR estime qu'il faut miser sur une collaboration ciblée et loyale avec les organisations en cas d'extension de la qualité pour recourir.

BS propose la modification suivante :

Art. 9b

Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a gilt ~~eine Diskriminierung oder~~ eine Benachteiligung als gegeben, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

SZ veut supprimer l'allègement du fardeau de la preuve.

Selon les **organisations patronales**, la formulation de la disposition de la LEg relative à l'allègement du fardeau de la preuve est plus appropriée que celle de la version allemande de l'AP-LHAnd. Elles demandent donc de supprimer cette disposition ou de l'aligner sur celle de la LEg. Si l'allègement du fardeau de la preuve est maintenu, il ne devrait pas s'appliquer à la discrimination à l'embauche, mais se limiter à des aspects spécifiques comme l'attribution des tâches, les conditions de travail, la rémunération, la formation, la promotion et le licenciement. La discrimination à l'embauche devrait être prouvée selon le niveau de preuve habituel.

Certaines **organisations patronales** proposent la modification suivante :

Art. 9b

*Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a bezüglich der **Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung** wird ~~gilt~~ eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung **vermutet als gegeben**, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.*

L'**UPS** ne comprend pas pourquoi la formulation allemande diffère de la version française (« *gilt eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung als gegeben, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird* »). Cette formulation implique qu'il y a dans tous les cas une discrimination ou une inégalité. Or, selon la règle générale du fardeau de la preuve inscrite à l'art. 8 CC, la partie qui fait valoir des prétentions en raison d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO doit prouver l'existence d'un motif de licenciement abusif ainsi que le lien de causalité entre ce motif et le licenciement. Un renversement du fardeau de la preuve rendrait l'administration des preuves excessivement difficile pour l'employeur. L'**UPS** propose donc de supprimer cette disposition. Si elle est tout de même maintenue, elle propose d'aligner la formulation allemande sur celle de l'art. 6 LEg, comme suit :

Art. 9b

*Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a ~~gilt~~ wird eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung ~~als gegeben~~ **vermutet**, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.*

Le **Forum PME** et la **Chambre de commerce d'Argovie** font la même remarque concernant les divergences linguistiques.

Selon **HotellerieSuisse**, l'allègement du fardeau de la preuve est difficile à comprendre. L'association estime que la justification selon laquelle les moyens de preuve sont entre les mains des employeurs n'est que partiellement vraie. Elle ne voit pas pourquoi cette explication justifierait l'allègement du fardeau de la preuve. Elle estime en outre qu'il existe un risque non négligeable que des entreprises soient injustement condamnées pour discrimination. **HotellerieSuisse** demande donc la suppression de cet article.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis pensent que l'allègement du fardeau de la preuve devrait être étendu à toutes les procédures de la LHAnd.

Employeurs Banques demande sa suppression.

Arbeitgeber Zürich VZH désire supprimer les termes « *ou une inégalité* » et demande de préciser que l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas au refus d'embauche ni au droit d'action des organisations, par analogie à la LEg.

PARAT est d'avis que l'allègement du fardeau de la preuve prévu par cet article devrait également s'appliquer à l'action collective visée à l'art. 9.

Art. 10, al. 1

NE salue explicitement cette disposition.

BL propose de reconsidérer la gratuité des procédures légales, notamment pour les litiges liés aux relations de travail. Le canton suggère de limiter la gratuité aux procédures de conciliation, mais de maintenir un seuil financier pour accéder aux tribunaux. **BL** suggère d'élargir la compétence des organes de conciliation existants pour leur permettre de traiter les litiges portant sur des cas de discrimination dans le cadre professionnel.

Selon **BS**, la gratuité de la procédure en droit privé découle d'office de l'art. 113, al. 2, let. b, CPC ou de l'art. 114, al. 1, let. b, CPC. Le canton estime toutefois que la disposition est nécessaire, car elle se réfère également aux procédures fondées sur des prétentions juridiques concernant des constructions, des installations ou des véhicules.

PARAT est d'avis qu'en plus de prévoir la gratuité de la procédure, l'art. 10 devrait exclure toute indemnisation des frais d'avocat de la partie adverse en cas d'échec dans une procédure civile. Par ailleurs, la gratuité devrait aussi s'appliquer aux procédures devant le Tribunal fédéral.

Art. 11, al. 2

BS propose de modifier la disposition comme suit :

Art. 11, al. 2

²*Das Gericht berücksichtigt bei der Festlegung der Entschädigungen nach den Artikeln 8 Absatz 2 Buchstabe d und 8a Absatz 1 Buchstabe d sämtliche Umstände sowie die Schwere der Diskriminierung Benachteiligung.*

Employeurs Banques propose de supprimer la disposition.

PARAT est d'avis qu'il faut biffer l'art. 11, al. 1, let. b (à noter que cet alinéa n'est pas modifié dans la présente révision). Il estime en effet que l'élimination des discriminations doit primer sur les préoccupations de protection de la nature et du patrimoine. Il ajoute que le montant des dommages-intérêts doit être suffisamment dissuasif pour prévenir de futures infractions.

Art. 12a

Selon **BL**, les principes de proportionnalité et d'adéquation doivent être précisés, tout comme les mesures imposées aux fournisseurs privés de prestations destinées au public. Pour illustrer son propos, il donne des exemples tirés de sa loi cantonale. Dans des cas justifiés, il estime que des intérêts publics ou privés peuvent s'opposer à l'égalité de fait des personnes handicapées. Les intérêts suivants pourraient par exemple être pris en compte :

- la nature et l'importance du droit qui est restreint ;
- la gravité ou la durée de la restriction ;
- la disponibilité de solutions de rechange comparables ;

- le nombre de personnes handicapées potentiellement concernées.

BS propose d'ajouter l'alinéa suivant, qui se réfère à tous les droits :

Art. 12a

¹ *Öffentliche und private Interessen, welche den in diesem Gesetz verankerten Rechten entgegenstehen, können deren Einschränkung soweit rechtfertigen, als sie die Interessen an der tatsächlichen Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen überwiegen.*

BS propose de remplacer le terme *Vorkehrung* (*aménagements*) par *Massnahmen* (*mesures*) dans cette disposition et de compléter le texte de loi en s'inspirant de sa loi cantonale :

³ *Weigert sich ein Unternehmen, angemessene ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen nach Artikel 6 Absatz 2 zu treffen, so berücksichtigt das Gericht bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 insbesondere: a. die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens; b. die Anzahl der Personen, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen; c. die Art und Bedeutung der in Frage stehenden Dienstleistung ~~ed.~~ das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Ungleichheit zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; ~~de.~~ die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter.*

⁴ *Weigert sich ein Unternehmen, angemessen ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen nach Artikel 6a Absatz 3 zu treffen, so berücksichtigt das Gericht oder die Verwaltungsbehörde bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 insbesondere: a. die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens; b. das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Ungleichheit zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; c. die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter, insbesondere der anderen Arbeitnehmenden.*

GE, SO et certaines organisations souhaitent ajouter le critère de la protection de la nature et de l'importance du droit qui est restreint (SO : « *die Art und die Bedeutung des in Frage stehenden Anspruchs* »).

TI soutient que les critères de proportionnalité ne sont pas et ne peuvent pas être exhaustifs. L'expression « notamment » est donc pertinente selon le canton. Pour ce qui est du critère inscrit à l'art. 12a, al. 1, let b – à savoir le nombre de personnes recourant à la prestation en question – le **TI** le trouve correct, mais tient à souligner que les sentiments de la personne handicapée peuvent être heurtés si la discrimination qu'elle ressent subjectivement doit avoir été ressentie par un nombre « suffisant » de personnes bénéficiant de la prestation pour constituer une discrimination objective d'un point de vue juridique.

ZH est d'avis que les critères déterminants pour la pesée des intérêts doivent être définis de manière encore plus précise au niveau de l'ordonnance.

Dans la mesure où l'ordre des critères a une importance juridique, l'**UVS** suggère de le modifier comme suit : c, b, a, d.

L'**UPS** désire quant à elle supprimer l'al. 2.

Employeurs Banques propose de supprimer la disposition du fait qu'elle s'applique aux rapports de travail.

Dans la pesée des intérêts, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** sont d'avis qu'il convient d'ajouter un alinéa pour tenir compte également des mesures prises et planifiées par les pouvoirs publics et l'économie privée pour protéger les personnes handicapées contre la discrimination.

Arbeitgeber Zürich VZH propose de remplacer le terme *Benachteiligung* (*inégalité*) par *Diskriminierung* (*discrimination*) à la let. c.

ARTISET/INSOS demande de clarifier si les critères mentionnés sont alternatifs ou cumulatifs.

Arbeitgeberverband Region Basel propose la suppression de cet article, vu son effet contre-productif (voir arguments ci-dessus).

PARAT est d'avis que le pouvoir économique d'une entreprise devrait être pris en compte pour éviter une société à deux vitesses. De même, les aménagements mis en place pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées devraient être explicitement pris en compte. **PARAT** ajoute que, pour prévenir les abus, il faut introduire une exception permettant au tribunal d'ordonner l'élimination de l'inégalité indépendamment des coûts de l'aménagement.

Art. 12b et 12c

Comme dit plus haut, la majorité des cantons, les représentants des villes et des communes ainsi que le **PLR** sont favorables à la reconnaissance et à la promotion des langues des signes dans la LHand. Par contre, les organisations de personnes handicapées s'y opposent clairement.

À l'art. 12c, **GE, UR, VS** et l'**USV** proposent de remplacer la formulation potestative (« *peuvent* encourager l'utilisation des langues des signes ») par une formulation impérative (« *doivent* encourager »).

Au contraire, **SG** salue en revanche la formulation potestative de l'article.

PARAT est d'avis qu'il faudrait aussi reconnaître le braille, en plus des langues des signes.

Art. 13

UR propose de réviser la disposition comme suit :

Art. 13, al. 1 et 1^{bis}

~~*1 Der Bund als Arbeitgeber Die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber sorgt sorgen für Chancengleichheit*~~
Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen.

ARTISET/INSOS saluent la modification proposée et indiquent qu'il serait judicieux de mentionner dans un nouvel al. 1^{er} que la garantie de l'égalité des chances doit également s'appliquer aux rapports de travail régis par le droit privé.

Le **PS** et **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** considèrent les adaptations proposées comme superficielles. Il est crucial selon eux que la Confédération agisse concrètement en tant qu'employeur pour assurer l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail. Cela implique la mise en place de mesures législatives appropriées, y compris le soutien et les adaptations nécessaires.

Art. 14

Cette disposition n'a été que peu commentée.

TI recommande une application aussi large que possible.

L'**UVS** suggère de préciser les formulations (cf. remarque concernant l'art. 6, al. 3).

Art. 14a

Pour le présent article, nous renvoyons aux avis demandant de remplacer l'expression *formation préscolaire* (art. 14a, al. 1, let. a) par *éducation de la petite enfance* (pour la terminologie allemande, *vorschullich* doit être remplacé par *frühkindlich*).

BS salue le fait que les mesures d'encouragement pour les personnes atteintes de handicaps sensoriels dans le domaine de l'éducation se réfèrent en particulier au domaine de la petite enfance.

Selon **SG**, l'art. 14a limite les mesures d'encouragement aux personnes souffrant de handicaps visuels, auditifs et linguistiques. Une telle limitation ne va pas dans le sens de l'égalité des personnes handicapées. L'article devrait donc être formulé de manière plus ouverte.

TI soutient l'art. 14a.

VS souhaite que les mesures de soutien visées à l'art. 14a soient détaillées dans l'OHand.

L'**USV** est d'avis que la formulation potestative est trop peu contraignante et qu'une formulation directe serait plus appropriée.

Concernant l'art. 14a, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** reconnaissent le progrès réalisé dans la concrétisation de l'obligation de la Confédération en matière d'accessibilité et de communication. Ils notent cependant l'absence de distinction claire entre les aspects de droit objectif et de droit subjectif de cette obligation, ainsi que l'absence d'objectifs précis et d'instruments de contrôle. Ils recommandent donc d'inscrire dans la LHand une obligation de droit objectif, applicable également aux particuliers, visant à imposer les mesures architecturales, techniques et personnelles nécessaires pour assurer l'accessibilité des prestations et de la communication aux personnes handicapées.

Un particulier propose de mentionner aussi la politique dans le titre de l'art 14a et d'ajouter un nouvel art. 14d permettant à la Confédération de soutenir les manifestations visant à promouvoir la participation politique des personnes handicapées (p. ex. les sessions parlementaires de personnes handicapées) ou de déléguer cette tâche aux cantons.

Art. 20

BS demande que le domaine de la petite enfance (phase précédant l'entrée à l'école et concernant les enfants de 0 à 4 ans) soit également inclus dans cette disposition.

Le canton propose une modification de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE, RS 414.20) :

Art. 30 Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung

¹ *Für die institutionelle Akkreditierung gelten die folgenden Voraussetzungen:*

a. Die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs verfügt über ein Qualitätssicherungssystem, das Gewähr dafür bietet, dass:(5bis) die Aufgaben so erfüllt werden, dass Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierungen aufgrund ihrer Behinderung geschützt und dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen gefördert werden.

Art. 22, al. 1

Quelques (rares) cantons, trois partis (**PEV, PS, Vert e s**) ainsi que la **grande majorité des organisations de personnes handicapées** ont demandé de réviser l'art. 22 pour y inscrire un nouveau délai d'adaptation pour les transports publics (p. ex. 2030) et de prévoir des mesures d'accompagnement à cet effet (objectifs d'étape contraignants pour les entreprises de transport, sanctions en cas de non-respect, mise à disposition de moyens financiers). Certains participants ont également demandé de renforcer la responsabilité de l'OFT vis-à-vis des cantons et des communes.

VS suggère de fixer un nouveau délai et de mentionner les financements possibles au regard des spécificités cantonales, telles que l'étendue du territoire et la topographie des cantons alpins.

Art. 23

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis demandent d'intégrer expressément l'aspect de l'accessibilité des transports publics pour les personnes souffrant d'un handicap auditif ou visuel dans les réglementations d'exécution qui découleront de la présente révision.

Art. 8 LLC

Cette disposition n'a suscité aucun commentaire particulier. Le Canton du **TI** et l'**UDC** la soutiennent expressément.

6 Autres avis et propositions

Certains participants relèvent des lacunes de la LHand qui ne concernent pas l'avant-projet de révision, par exemple en ce qui concerne l'accessibilité des constructions, des installations, des prestations ambulatoires, des transports publics, de la formation ou encore de la culture.

6.1 Participation des personnes concernées

Plusieurs cantons (**BS, FR, GE, LU, ZG** ainsi que **AR, JU, OW, SH, SZ** via la **CDAS**), deux partis politiques (**PS, Vert e s**), mais surtout la majorité des associations faitières de défense des personnes handicapées (**Agile, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**) et certains de leurs membres expriment un vif regret concernant le manque d'intégration des personnes handicapées dans le processus législatif. Ils soulignent que les personnes handicapées n'ont pas été consultées de manière adéquate ni pendant l'analyse d'impact sur la réglementation (AIR), ni lors de l'élaboration de l'avant-projet de loi. Cette lacune va à l'encontre des recommandations du comité de la CDPH, qui préconisent le renforcement des mécanismes de consultation afin de garantir une participation effective des personnes concernées. Ces participants demandent de contacter systématiquement et ouvertement les organisations de personnes handicapées, de les consulter et de les impliquer de manière significative et en temps opportun. Ils souhaitent aussi que le projet de révision soit revu en profondeur en associant étroitement les organisations de personnes handicapées. Il est nécessaire d'investir le temps requis pour ce processus, en accordant une attention particulière à l'initiative pour l'inclusion. Enfin, ils demandent une formulation plus concrète et contraignante de l'art. 5, al. 1^{bis}, AP-LHand.

6.2 Amélioration de l'intégration professionnelle et révision de l'art. 17 LHand

ARTISET/INSOS insistent sur la nécessité de lier la lutte contre la discrimination à l'intégration professionnelle des personnes handicapées (cf. les autres remarques supra concernant l'intégration professionnelle). Selon eux, l'avant-projet souligne l'importance de prendre des mesures pour protéger la santé des travailleurs handicapés, mais il existe une différence notable dans la manière dont ces mesures sont concrétisées par rapport à la loi sur le travail.

ARTISET/INSOS proposent de réviser l'art. 17 LHand comme suit :

Nouveau : Art. 17 Impulsprogramm zur Integration ins Erwerbsleben
«¹ Der Bundesrat führt ein befristetes Impulsprogramm durch, um Anreizsysteme für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben. Er sieht zu diesem Zweck u.a. Investitionsbeiträge für das Coaching von Arbeitgeber:innen, die Einführung des Handlungskonzepts Supported Employment, die Schaffung oder Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen sowie notwendige personelle und technische Unterstützung vor.

² Der Bundesrat wertet das Impulsprogramm aus. Spätestens nach x Jahren unterbreitet er dem Parlament gestützt darauf permanente Massnahmen für eine verstärkte Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. »

Une alternative consisterait à régler un tel programme d'impulsion dans les dispositions transitoires. Il serait en outre possible de procéder à des adaptations de la LAI afin d'encourager l'intégration des

personnes handicapées sur le marché du travail général et de promouvoir ainsi un marché du travail inclusif.

6.3 Constructions et installations

Plusieurs acteurs regrettent l'absence de propositions de la part du Conseil fédéral concernant le domaine de l'environnement bâti (**NW, PS, Vert e s, PEV, Agile, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**), notamment pour les nouvelles constructions ou rénovations, pour lesquelles il n'existe actuellement aucune base légale permettant d'imposer les adaptations nécessaires aux personnes handicapées.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis mentionnent notamment le fait que, bien que la loi englobe théoriquement les espaces publics tels que les places, les voies de circulation et les chemins pour piétons, les installations publiques ne sont pas systématiquement soumises à autorisation. Par conséquent, le droit de recours ne peut être invoqué que dans le cadre de procédures d'autorisation souvent peu détaillées, où les critères d'accessibilité pertinents ne sont pas clairement définis.

Dans ce contexte, ils suggèrent d'étendre le champ d'application de la LHand aux constructions existantes, indépendamment d'une transformation ou d'une rénovation, ainsi qu'aux bâtiments d'habitation comprenant moins de neuf unités (ils proposent un minimum de quatre logements) et aux constructions comportant plus de 25 postes de travail ou dépassant une superficie de 500 m². Cette extension serait encadrée par le principe de proportionnalité, afin d'éviter des coûts jugés déraisonnables. Les trois organisations se réfèrent à cet égard aux cantons de **BS** et de **GE** qui ont inscrit dans leur constitution et leur législation une obligation fondamentale de garantir l'accessibilité des bâtiments. Cette demande est partagée par **Les Vert·e·s**, le **PEV** et le **PS**.

Pour **Hindernisfreie Architektur**, une égalité effective en matière de logement, de travail et d'accès aux services ne peut être atteinte sans prendre en compte l'environnement bâti. La fondation invite donc la Confédération à créer sur le plan national des conditions favorisant l'égalité des chances sur le marché du logement. Pour ce faire, elle recommande de miser sur la construction de logements accessibles.

D'autres participants partagent cette vision et demandent de supprimer systématiquement et plus rapidement les obstacles dans le domaine du logement. Ils estiment que les bâtiments d'habitation de moins de huit unités devraient également être soumis à la LHand.

Glaube und Behinderung déplore l'absence de mesures pour assurer l'accessibilité des lieux et des services de culte.

Swiss Olympic et **Swiss Deaf Sports** partagent cet avis pour ce qui est des stades de sport, des maisons de clubs, des locaux de formation, des installations sportives, des gymnases ou des piscines couvertes.

IDEAS regrette que le champ d'application de la loi dans le domaine de la construction reste inchangé, ce qui signifie que les constructions existantes ne sont pas concernées, à moins qu'elles ne soient rénovées. Il en résulte une adaptation très lente aux besoins des personnes handicapées qui les empêchent de participer pleinement à de nombreux domaines de la vie sociale.

Behindertenforum déplore l'absence de définition concrète de la « proportionnalité » dans le domaine de la construction.

InVIEduat demande que le champ d'application de la LHand dans le domaine de la construction soit étendu aux bâtiments et installations existants, indépendamment d'une transformation ou d'une rénovation, et aux constructions d'habitation à partir de quatre logements. En outre, il demande d'octroyer aux personnes handicapées des subventions pour les loyers des nouvelles constructions accessibles.

6.4 Transports publics

6.4.1 Absence de prolongation du délai d'adaptation des transports publics

Dans le domaine des transports publics, le Canton de **NW** regrette qu'il n'y ait pas de solution de remplacement et demande de prévoir un nouveau délai ainsi que d'autres mesures. Les partis politiques formulent des demandes similaires : le **PEV** requiert des mesures légales plus efficaces, le **PS** un financement supplémentaire et, de concert avec **Les Vert·e·s**, un nouveau délai de mise en œuvre, des objectifs par étapes, et un contrôle assorti de possibilités de sanction.

Du côté des organisations de personnes handicapées (**Agile, Inclusion handicap/Pro infirmis/insieme, Behindertenkonferenz SH, Behindertenkonferenz ZH, Vasos Fares, UCBA**), mais aussi d'autres parties prenantes (**IDEAS**), les demandes sont similaires et peuvent être résumées en quatre points :

- Fixer un nouveau délai légal à 2030 au plus tard pour la mise en place de transports publics adaptés aux personnes handicapées ;
- Prévoir un échelonnement avec des objectifs intermédiaires contraignants, un contrôle efficace et des sanctions ;
- Octroyer un financement solide pour les travaux de mise en œuvre de la LHand ;
- Assurer une prise en charge des questions par l'OFT et responsabiliser davantage les cantons et les communes par des directives claires.

Travail.Suisse insiste sur la nécessité d'une réglementation appropriée pour garantir l'accessibilité des transports publics, cruciale pour la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées.

6.4.2 Obligation de concession (*Konzessionspflicht*) et obligation d'autorisation (*Bewilligungspflicht*)

En vertu de l'art. 3, let. e, LHand, la loi s'applique « aux prestations accessibles au public qui sont fournies par des particuliers, par les entreprises titulaires d'une concession d'infrastructure au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1957 sur les chemins de fer ou d'une concession de transport de voyageurs au sens de l'art. 6 de la loi du 20 mars 2009 sur le transport de voyageurs, par d'autres entreprises concessionnaires ou par des collectivités publiques ». Selon **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**, cette obligation de *concession* a toutefois été remplacée depuis l'entrée en vigueur de la LHand par une obligation d'*autorisation* dans de nombreux domaines. C'est ce qui s'est produit notamment dans le cadre de la réforme des chemins de fer (art. 8 de la loi fédérale sur le transport de voyageurs, RS 745.1), entrée en vigueur en 2010, et pour le trafic aérien intra-européen, pour lequel aucune concession de route n'est requise.

La limitation actuelle du champ d'application et des prétentions juridiques de la LHand aux entreprises concessionnaires doit également être corrigée en conséquence. Les parties prenantes souhaitent une adaptation de l'art. 3, let. e, LHand, pour inclure les services de transports soumis non pas à une concession, mais à une autorisation uniquement. Par conséquent, elles proposent de modifier la loi comme suit :

Art. 3, let. e

Das Gesetz gilt für:

*e. grundsätzlich von jedermann beanspruchbare Dienstleistungen Privater, ~~der Unternehmen, die eine Infrastrukturkonzession nach Artikel 5 des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957~~ oder ~~eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 des Personenbeförderungsgesetzes vom 20. März 2009~~ benötigen, ~~weiterer konzessionierter Unternehmen~~ **der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen und des Gemeinwesens.***

Art. 7, al. 2

(...)

²Wer im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 benachteiligt wird, kann im Falle einer Einrichtung oder eines Fahrzeuges des öffentlichen Verkehrs im Sinne von Artikel 3 Buchstabe b bei oder zuständigen Behörde verlangen, dass das **konzessionierte in einem Monopol des Bundes tätige Unternehmen** die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

Art. 8, al. 1

¹Wer durch ein **konzessioniertes in einem Monopol des Bundes tätiges Unternehmen** oder das Gemeinwesen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 benachteiligt wird, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, dass der Anbieter der Dienstleistung die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

(...)

Le cas échéant, il faudrait aussi adapter l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance sur les aménagements visant à assurer l'accès des personnes handicapées aux transports publics (RS 151.34), qui définit les entreprises de transports publics visées à l'art. 3, al. b, LHand, comme des « entreprises de transport concessionnaires ».

6.4.3 Appréciation

L'art. 3, let. e, LHand couvre, entre autres, les entreprises titulaires d'une concession de la Confédération, notamment dans le domaine des infrastructures et des transports. L'argument des associations est que, depuis l'entrée en vigueur de la LHand, l'obligation d'obtenir une concession a été remplacée dans de nombreux domaines par l'obligation d'obtenir une autorisation de la Confédération et qu'il n'est pas conforme à la volonté du législateur que les entreprises soumises à autorisation soient exemptées des obligations plus strictes concernant l'interdiction des discriminations, auxquelles sont soumises les entreprises soumises à concession.

Le fait que, depuis l'entrée en vigueur de la LHand, l'obligation de concession ait été remplacée dans de nombreux domaines par une obligation d'autorisation de la Confédération ne correspond pas à la réalité. Il n'y a pas eu de tels changements. Le trafic voyageurs transfrontalier est déjà soumis aux principes de la LHand, en ce qui concerne les droits des personnes handicapées, l'art. 52a de l'ordonnance du 4 novembre 2009 sur le transport de voyageurs (OTV, RS 745.11) renvoie à cet égard au règlement (UE) n° 181/2011 du Parlement européen et du Conseil du 16 février 2011 concernant les droits des passagers dans le transport par autobus et autocar et modifiant le règlement (CE) n° 2006/2004, qui fait partie intégrante des accords bilatéraux avec l'Union européenne. Le règlement oblige les transporteurs à garantir des conditions d'accès non discriminatoires au transport de personnes handicapées, notamment par un personnel d'assistance. Un accès en toute autonomie n'est pas expressément requis. À cet égard, les exigences du droit suisse envers les entreprises de transport concessionnaires vont effectivement plus loin. L'accord sur les transports terrestres entre l'UE et la Suisse devrait toutefois intégrer une obligation élargie pour les fournisseurs de services de bus internationaux.

6.5 Choix du logement et prestations d'aide et de soins à domicile

AG regrette qu'un domaine de vie essentiel reste exclu du champ de la LHand : le logement. Le Canton rappelle que la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI, RS 831.26) ne couvre que les formes institutionnelles de soutien dans le domaine du logement. Les personnes qui bénéficient de formes de soutien à domicile financées par les cantons en complément de la contribution d'assistance de l'assurance-invalidité (AI) voient leur choix du logement menacé, ce qui constitue une discrimination. **AG** estime donc qu'il serait judicieux de réviser la LIPPI dans le sens de la motion 24.3003 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national du 18 janvier 2024 « Moderniser la LIPPI. Garantir l'égalité dans le choix du logement

ainsi qu'un soutien ambulatoire approprié pour les personnes handicapées ». D'autres participants abondent dans ce sens (en demandant de réviser notamment l'art. 2 LIPPI).

GE souligne l'importance d'aller au-delà de simples déclarations concernant le libre choix du logement, surtout dans les régions urbaines très peuplées. Pour concrétiser ce principe, il est nécessaire d'ajuster les lois et les moyens financiers en conséquence. Dans ce contexte, **GE** réaffirme la position qu'il a exprimée lors des débats fédéraux sur les logements protégés pour les bénéficiaires de prestations complémentaires à l'AVS, en plaidant pour le remboursement des frais médicaux ainsi que pour la prise en charge de ces prestations via un forfait d'accompagnement de la prestation complémentaire annuelle.

BS veut ajouter un nouvel alinéa à la LHand concernant le logement. Certains cantons (**GE**, **TG**) avertissent quant à eux du risque que le logement soit mentionné sans qu'aucune action concrète ne soit entreprise. **TG** demande de clarifier la répartition des compétences entre Confédération et cantons dans ce domaine. Un soutien à domicile approprié doit permettre aux personnes handicapées de choisir librement leur forme de logement, comme le demande la motion précitée.

Les organisations de personnes handicapées déplorent le fait que le financement du logement reste fortement orienté vers une vie en institution (certaines associations, telles que **InVIEducal**, prônent même la stratégie de « désinstitutionnalisation » du comité de la CDPH). Pour **Agile**, il est nécessaire de prévoir des réglementations contraignantes pour les mesures d'aide et de soins à domicile, ainsi que pour leur financement.

Cap contact parle enfin d'une législation « favorisant le milieu institutionnel », qui rendrait la vie ordinaire difficile pour nombre de personnes handicapées.

6.6 Universal design

Retina Suisse demande d'appliquer le principe de « conception universelle ». Ce concept permet au plus grand nombre d'utiliser des produits et des environnements sans adaptations ni spécialisations. Cela vaut en particulier pour l'environnement construit, mais aussi pour l'environnement virtuel. Ainsi, pour les programmes informatiques, il faut suivre les principes des WCAG. En particulier, les fournisseurs de logiciels pour applications professionnelles doivent également respecter le principe d'accessibilité.

En cas de non-respect de ces normes WCAG, l'AI doit financer des adaptations logicielles coûteuses. Par ailleurs, une nouvelle version ou une mise à jour peut compromettre ces adaptations, qui prennent souvent beaucoup de temps. Il arrive alors que les travailleurs handicapés visuels ne soient plus productifs pendant un certain temps. Les employeurs craignent que les employés malvoyants et aveugles leur occasionnent trop de travail. L'AI doit donc intervenir et verser des rentes à des personnes par ailleurs bien formées et compétentes. La conception de programmes accessibles profite également aux travailleurs âgés qui perdent lentement la capacité d'adaptation de leur cristallin. Ces personnes doivent pouvoir adapter l'écran à leurs besoins (p. ex. améliorer les couleurs et les contrastes, modifier la taille des caractères). Mais cela n'est possible que si les programmes (et bien sûr les sites web) sont programmés en conséquence.

AG fait remarquer que les progrès techniques, notamment dans le domaine de l'intelligence artificielle, permettent de créer en permanence de nouveaux outils et de simplifier et d'optimiser les mesures existantes. Il est par exemple possible d'imaginer que la traduction en langue des signes puisse être effectuée par un programme sur un appareil numérique, ce qui permettrait non seulement de réduire les coûts, mais aussi d'augmenter la disponibilité de la traduction. **AG** demande donc que la LHand contienne une disposition qui garantisse un examen systématique des possibilités d'utilisation des nouvelles technologies pour les mesures en faveur des personnes handicapées. Cet ajout pourrait être intégré à l'art. 5, en tant qu'al. 3, et pourrait avoir la teneur suivante : « La Confédération examine régulièrement quelles nouvelles technologies peuvent être utilisées avec profit pour le soutien et l'accompagnement des personnes handicapées et, le cas échéant, remplacer les mesures existantes ».

6.7 Ressources pour la Confédération et les cantons

Certains cantons (**AG, AR, FR, GE GR, SH, VD**) estiment, contrairement aux indications du Conseil fédéral, que l'avant-projet entraîne des coûts pour eux, puisqu'il les oblige à prendre des mesures concrètes.

Les organisations de personnes handicapées (**Agile, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, Behindertenforum**) critiquent par ailleurs le fait que l'OFAS reste le seul office responsable des fonds destinés aux associations, sans implication du BFEH. Ces organisations notent avec satisfaction que le BFEH, la CDAS et l'OFAS ont exprimé en novembre 2023 leur volonté de mener un « échange politico-stratégique sur les aides financières selon l'art. 74 de la loi sur l'assurance-invalidité ». Elles demandent toutefois de créer une base dans la LHand pour le financement complémentaire du travail des organisations de personnes handicapées en lien avec la mise en œuvre de la CDPH, de l'art. 8, al. 2, Cst. et de la LHand.

Le **PS, Les Vert·e·s** et les organisations de personnes handicapées (**Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis, Agile**) demandent de renforcer le BFEH en créant un véritable office fédéral avec des ressources suffisantes pour assurer une expertise spécifique en matière de droits des personnes handicapées. **Agile** recommande la création d'une commission fédérale extraparlamentaire pour l'égalité des personnes handicapées (telles que les commissions fédérales pour les questions féminines ou contre le racisme), dotée d'une représentation adéquate des personnes directement concernées et d'une bonne « expérience de terrain », afin de développer la politique du handicap de manière collaborative. Selon **Les Vert·e·s**, la révision devrait également inclure des mesures visant à améliorer la participation politique des personnes handicapées, comme le demande le postulat 24.3001 de la Commission des institutions politiques du Conseil national, soutenu par le Conseil fédéral.

Le **PLR** met l'accent sur la nécessité d'un dialogue constructif entre les différentes parties prenantes pour identifier et mettre en œuvre des solutions pratiques et innovantes favorisant l'inclusion, sans imposer de contraintes contre-productives.