

PLR.Les Libéraux-Radicaux, case postale, 3001 Berne

Département fédéral de l'intérieur
DFI
3003-Bern

Berne, 25 mars 2024 / DR
VL/ LHand

Expédition électronique : ebgb@gs-edi.admin.ch

Révision partielle de la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'égalité pour les handicapés; LHand)

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer dans le cadre de la consultation de l'objet mentionné ci-dessus. Vous trouverez ci-dessous notre position.

Commentaire général

Le PLR tient à exprimer son soutien ferme en faveur de l'égalité des droits et de l'accès universel pour les personnes en situation de handicap. Nous apprécions les efforts déployés pour améliorer la législation en vigueur mais souhaitons mettre en avant des considérations essentielles concernant la révision actuelle de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand).

Au commencement de cette analyse, il convient de mettre en avant que l'intégration des langues des signes dépasse largement le cadre traditionnellement associé aux handicaps. Ces langues doivent être appréhendées et valorisées comme des entités culturelles et linguistiques autonomes. Cette perspective nécessite une approche dédiée, ce qui justifie notre plaidoyer en faveur de l'adoption de la motion 22.3373, visant à l'élaboration d'une législation fédérale spécifique pour les langues des signes suisses. Ladite législation devrait garantir non seulement la reconnaissance officielle de ces langues mais aussi leur promotion active, assurant ainsi une équité véritable pour les personnes sourdes ou malentendantes. Après mûre réflexion, il est évident que l'incorporation actuelle de la reconnaissance des langues des signes dans la Loi sur les Handicapés (LHand) est jugée adéquate. Cette approche satisfait les exigences préalablement établies, marquant un équilibre entre les aspirations législatives et les besoins de la communauté concernée. Ainsi, cette disposition légale s'aligne avec les intentions du Parlement et représente une avancée en matière d'inclusion sociale. Par conséquent, nous considérons cette réalisation comme un accomplissement suffisant de nos objectifs.

Jusqu'à présent, la Suisse ne dispose pas d'une loi générale contre la discrimination, et les tentatives d'introduire une telle législation ont systématiquement été rejetées. Toutefois, l'article 8 de la Constitution fédérale constitue une base juridique existante. Sur le plan législatif, les cas de discrimination sont traités de manière ponctuelle, comme le montre la loi sur l'égalité, qui interdit les discriminations directes et indirectes entre femmes et hommes, imposant des obligations aux employeurs et offrant des recours aux personnes affectées, y compris un allègement du fardeau de la preuve. Avec la révision en cours de la LHand, les

principes de cette réglementation sont étendus, par analogie, aux discriminations fondées sur le handicap. Cette évolution soulève la question de l'extension de protections similaires à d'autres formes de discriminations, telles que celles liées à l'âge ou à l'orientation sexuelle. Concernant l'âge, une motion a déjà été rejetée, tandis qu'une adaptation du droit à l'égalité pour inclure l'orientation sexuelle a été proposée (acceptée par le Conseil national mais pas encore par la commission CSEC-E). Le PLR souligne l'absence d'un concept clair sur la manière d'étendre la protection contre la discrimination selon le modèle de la loi sur l'égalité (et désormais du projet de révision de la LHand). Jusqu'à ce qu'un tel concept soit élaboré, il est suggéré de différer toute nouvelle mesure. Par ailleurs, l'initiative pour l'inclusion, qui commencera sa collecte de signatures en mars 2024, appelle à une égalité accrue, en particulier un engagement plus fort de l'État en matière d'assistance personnelle et technique, ainsi que la liberté de choix du domicile (<https://www.inklusions-initiative.ch/initiativtext>). Une fois l'initiative déposée, la question d'une révision de la LHand se posera, éventuellement par le biais d'une contre-proposition intégrant ces éléments, ce qui serait une approche logique.

Dans le texte, la notion d'aménagements "raisonnables" joue un rôle central dans la facilitation de l'accès aux services et à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Cependant, il faudrait également y ajouter la notion de proportionnalité. Une définition trop vague de ce concept peut mener à des interprétations hétérogènes, créant une incertitude pour les employeurs et les institutions, ainsi qu'une potentielle charge financière imprévue. Il est donc essentiel d'élaborer des lignes directrices claires, illustrant par des exemples concrets la manière dont ces aménagements peuvent être mis en place de manière efficace, économiquement viable, et proportionnée. L'objectif est de parvenir à un équilibre entre les besoins individuels d'accommodement et la capacité des organisations à les fournir, sans imposer de contraintes financières disproportionnées aux employeurs, ce qui pourraient amener à freiner l'emploi des personnes handicapées. Cela implique également que les coûts des services accessibles doivent être proportionnés, un principe qui devrait être explicitement intégré à l'article 8, alinéa 4. De plus, il est pertinent d'ajouter à l'article 6, alinéa 2, que les aménagements visent à éviter des désavantages importants, soulignant ainsi qu'il n'est pas acceptable que la moindre restriction ouvre droit à des prestations privées sans obstacles.

De plus, l'initiative donnant aux personnes handicapées dont la candidature n'a pas été prise en considération et qui portent plainte pour discrimination, le droit d'obtenir de l'employeur la justification de sa décision par écrit, nous apparaît comme potentiellement contreproductive. Cette mesure, bien qu'inspirée par une volonté louable de transparence et de responsabilisation, pourrait involontairement exacerber les disparités existantes plutôt que de les résorber. En effet, cette obligation risque d'instaurer une atmosphère de méfiance, poussant les entreprises à adopter des pratiques d'embauche excessivement prudentes et défensives. Cette prudence, loin d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le marché du travail, pourrait au contraire renforcer leur marginalisation. Nous adhérons avec conviction à l'idéal d'une société où l'intégration et l'égalité des chances sont des réalités concrètes pour toutes et tous, sans exception. Cela implique de dépasser les approches qui, bien qu'ayant pour but de lutter contre la discrimination, pourraient en réalité s'avérer clivantes ou réductrices. Il s'agit de chercher des moyens d'encourager une véritable culture de l'inclusion, où les différences individuelles sont non seulement acceptées, mais valorisées comme une richesse collective. Pour atteindre cet objectif, nous proposons plutôt de concentrer les efforts sur des mesures proactives telles que la formation et la sensibilisation des employeurs aux enjeux de l'inclusion et de la diversité. Des initiatives visant à mettre en lumière les compétences et les contributions uniques des personnes en situation de handicap pourraient transformer positivement les perceptions et les pratiques d'embauche. Il est également crucial d'encourager un dialogue constructif entre les différentes parties prenantes, incluant les associations représentant les personnes en situation de handicap, les instances gouvernementales et le secteur privé. Un tel dialogue peut faciliter l'identification et

l'implémentation de solutions pratiques et innovantes qui favorisent l'inclusion sans imposer de contraintes contre-productives.

Pour conclure, le PLR est résolument engagé à favoriser une société où l'égalité et l'inclusion de tous les citoyens, y compris ceux en situation de handicap, sont une réalité tangible. Toutefois, nous plaidons pour une mise en œuvre de ces principes qui soit à la fois judicieuse et nuancée, prenant en compte les répercussions globales sur la société suisse. Nous espérons que nos préoccupations et suggestions seront prises en compte de manière constructive dans le cadre de cette consultation.

Nous vous adressons, cher organe de consultation, nos remerciements anticipés pour l'attention que vous porterez à nos observations et recommandations.

PLR.Les Libéraux-Radicaux

Le Président



Thierry Burkart
Conseiller aux Etats

Le Secrétaire général



Jon Fanzun