



Centre pour les droits
des personnes en
situation de handicap

Contre-projet à l'initiative sur l'inclusion

Dr. iur. Caroline Hess-Klein

Présidente de la direction
Inclusion Handicap

Message relatif à l'initiative pour l'inclusion et au contre-projet indirect

« Le Conseil fédéral **soutient l'objectif général de l'initiative**. Il estime toutefois que **le texte laisse un grand flou** s'agissant de la mise en œuvre et **n'apporte pas de plus-value substantielle par rapport au droit actuel**. Il propose donc au Parlement de **rejeter l'initiative** et lui oppose un **contre-projet indirect** qui vise à améliorer progressivement la situation en se fondant sur des **instruments éprouvés** et sur une **approche plus pragmatique et concrète**. »

Contenus du contre-projet indirect

Nouvelle **Loi fédérale sur l'encouragement de l'inclusion des personnes handicapées** (Loi sur l'inclusion, LIncl), qui prévoit notamment la révision de :

- la LAI
- la Loi fédérale sur des mesures de promotion civile de la paix et de renforcement des droits de l'homme
- la LHand (selon décision de la CSEC-N du 22 mai 2026)

« Approche plus pragmatique et concrète » ?

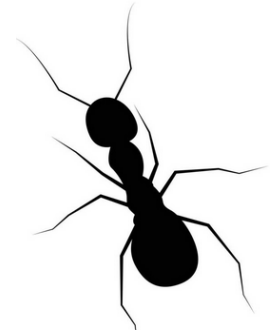
- Dispositions programmatiques et non-contraignantes.
- Article 2 : « La présente loi **ne fonde aucun droit nouveau**. Elle **ne modifie en rien les droits et obligations** découlant d'autres actes législatifs fédéraux, notamment de la LHand, de la loi fédérale (...) sur l'assurance-invalidité et de la loi fédérale (...) sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides ».
- Pas d'obligation explicite d'adapter le droit fédéral à la CDPH.
- Seul le domaine du logement est concrétisé.

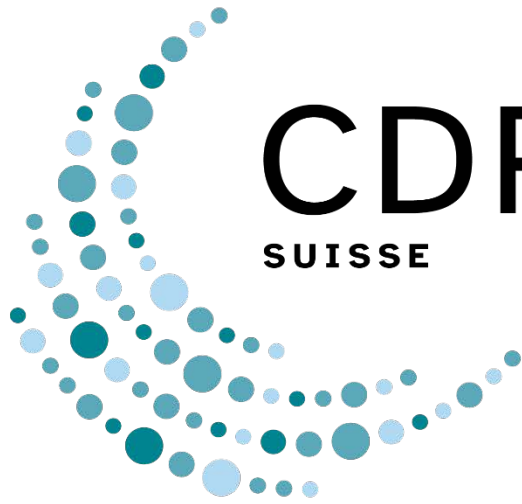
Deux points positifs

- Plan d'action (art. 6) dans le cadre d'une stratégie nationale (art. 5).
- L' Institution suisse des droits humains (ISDH) est chargée d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la Convention.

En conclusion

La montagne a accouché d'une fourmi.



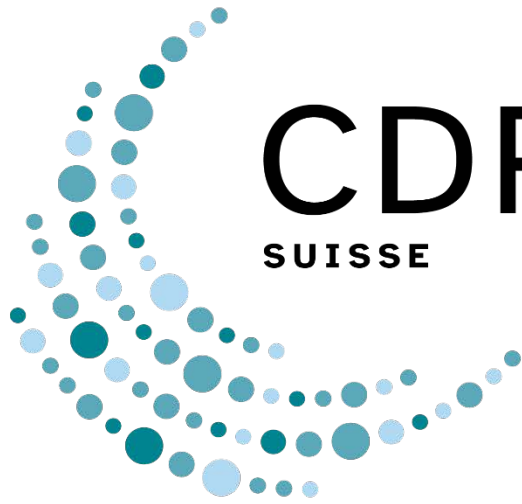


CDPH
SUISSE

Centre pour les droits
des personnes en
situation de handicap

Merci pour votre attention !

caroline.hessklein@inclusion-handicap.ch



CDPH
SUISSE

Centre pour les droits
des personnes en
situation de handicap

Que devrait contenir une loi pour l'inclusion ?

Prof. Dr. Markus Schefer

Juristische Fakultät, Universität Basel ;

Membre du Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU

Dispositions structurelles

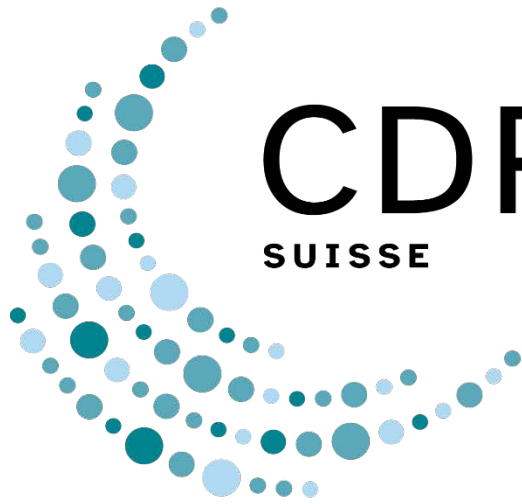
- Mise en oeuvre continue; droits individuels
- Contrôle initial
- Planification et stratégie
- Projets pilotes

Dispositions organisationnelles

- Conseil pour l'inclusion
- Coordination avec les cantons
- Monitoring indépendant

Domaines de la vie et domaines thématiques

- Vie dans la société
- Emploi
- Éducation
- Accès à la justice
- Données et statistiques



Centre pour les droits
des personnes en
situation de handicap

Merci pour votre attention !

markus.schefer@unibas.ch

Islam Alijaj, Membre du Conseil national : État d'avancement de l'initiative pour l'inclusion. Quelle suite ?

Message vidéo enregistré pour la conférence CDPH - Les droits des personnes en situation de handicap, le 18 juin 2026 à Bâle

Transcription du message vidéo

Bonjour à tous

Je vous salue depuis le Palais fédéral.

Pendant que vous êtes à Bâle, la session d'été bat son plein à Berne.

C'est pourquoi je ne peux pas être physiquement parmi vous aujourd'hui.

Il y a près de deux ans, nous avons déposé l'initiative sur l'inclusion.

À l'époque, il ne s'agissait pas simplement d'un nouvel article constitutionnel.

Ni d'une simple loi.

Il s'agissait de savoir

pourquoi les personnes en situation de handicap en Suisse

ne peuvent toujours pas participer à la vie sociale sur un pied d'égalité.

L'initiative pour l'inclusion est donc née d'une conviction simple :

L'égalité ne doit pas rester une promesse sur le papier.

Elle doit se concrétiser au quotidien.

La question aujourd'hui n'est donc plus de savoir

de savoir si quelque chose doit changer.

La question est de savoir jusqu'où nous sommes prêts à aller.

Mais cette initiative était particulière pour une autre raison.

Pendant des décennies, la politique du handicap en Suisse

fut souvent conçue *pour* les personnes en situation de handicap.

Avec l'initiative pour l'inclusion, les personnes en situation de handicap ont commencé à façonner *elles-mêmes* l'agenda politique.

Des milliers de personnes ont récolté des signatures.

Les personnes concernées se sont organisées.

Les associations, les militant·e·s et les représentant·e·s politiques ont exercé une pression conjointe.

Et soudain, on ne parlait plus seulement des personnes en situation de handicap.

Elles sont *elles-mêmes* devenues des actrices et acteurs politiques.

Lorsque nous avons déposé l'initiative,
une chose était donc claire pour nous :

Elle n'est qu'un début.

Car une initiative ne change pas encore de vie.

Les vies ne changent que
lorsque les lois, les institutions et les structures sociales changent.

Ce processus est en cours aujourd'hui.

L'initiative pour l'inclusion a atteint son premier objectif :

Elle a inscrit le sujet à l'ordre du jour politique.

Sans cette initiative, il n'y aurait pas aujourd'hui de contre-projet
sous la forme d'une loi sur l'inclusion.

Le Parlement, les cantons et les expert·e·s se penchent aujourd'hui de manière intensive
sur des questions
qui ont longtemps été négligées :

Comment les personnes en situation de handicap peuvent-elles vivre de manière autonome ?

Comment garantir une véritable participation au marché du travail ?

Comment renforcer l'assistance et l'autodétermination ?

Et comment passer d'une politique d'assistance aux personnes en situation de handicap
vers une véritable politique d'inclusion ?

Parallèlement, le débat sur la contre-proposition a montré qu'
il existe différentes conceptions
de ce que signifie réellement l'inclusion.

S'agit-il d'améliorer ponctuellement les structures existantes ?

Ou s'agit-il plutôt de faire évoluer ces structures en profondeur ?

C'est là le cœur du débat politique.

Mais l'initiative n'a pas seulement déclenché un débat politique.

Elle a également amorcé un changement de perspective.

Pendant des décennies, la politique en faveur des personnes en situation de handicap a surtout été traitée comme une question de politique sociale.

L'initiative sur l'inclusion a clairement montré que l'inclusion est un thème transversal, et non un thème social.

Ce changement de perspective se reflète désormais également au Parlement. Pour la première fois, le projet n'est pas examiné en priorité par la Commission des affaires sociales, mais au sein de la commission de l'égalité.

À première vue, cela peut sembler être un détail d'ordre organisationnel.

En réalité, il s'agit d'une idée fondamentale : les personnes en situation de handicap ne sont pas avant tout des bénéficiaires de prestations sociales. Ce sont des citoyennes et des citoyens ayant des droits et des devoirs. Et c'est précisément l'objet de la loi sur l'inclusion.

À mon avis, une loi sur l'inclusion ne doit pas se contenter de moderniser quelque peu les conditions existantes. Elle doit tracer la voie à suivre. Car aujourd'hui, ce n'est plus vraiment la prise de conscience du problème qui fait défaut. Ce qui manque souvent, ce sont des engagements, des responsabilités clairement définies et des mesures concrètes pour la mise en œuvre.

Trop souvent, les chances des personnes en situation de handicap dépendent encore du canton dans lequel elles vivent, de l'école qu'elles fréquentent ou de l'institution dans laquelle elles se trouvent. C'est pourquoi les débats parlementaires en cours sont si importants.

Alors, où en sommes-nous aujourd'hui ?

Depuis le message du Conseil fédéral en février,
les débats parlementaires sur la loi sur l'inclusion sont en cours.

La commission compétente du Conseil national en est à l'examen détaillé.
À l'automne, le Conseil national débattera du projet,
puis ce sera au tour du Conseil des États.

Début 2027,
la commission du Conseil des États se penchera de manière approfondie sur la loi.

Au cours des prochains mois, il sera décidé
si nous aurons une loi sur l'inclusion,
qui mérite vraiment son nom.

Les débats montreront
si la loi relève réellement les grands défis.

Si elle ne traite pas seulement du logement,
mais aussi de l'éducation, du travail et de la participation sociale.

Si elle crée des obligations contraignantes.

Si elle définit des objectifs clairs.
Et si elle rapproche progressivement la Suisse de la
mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Pour moi, il ne s'agit pas seulement d'un débat politique ou juridique.
Il s'agit en fin de compte de savoir
quelle vision de l'être humain façonne notre société.

Croyons-nous que les personnes en situation de handicap sont capables
de façonner leur vie eux-mêmes ?

Leur faisons-nous confiance pour assumer des responsabilités,
de travailler, de fonder une famille,
de faire de la politique et de contribuer à façonner notre société ?

Ou bien nous accrochons-nous à des structures
qui sont avant tout axées sur l'encadrement et l'administration ?

La bonne nouvelle, c'est que :

il y a quelques années encore, nous devions expliquer
pourquoi l'inclusion était nécessaire.
Aujourd'hui, nous discutons de la
comment la mettre en œuvre concrètement.
Cela montre que les choses ont évolué.

L'initiative pour l'inclusion a déclenché un mouvement politique
et un mouvement sociétal
qui va bien au-delà d'un simple vote ou d'une simple loi.
Mais ces dernières années ont également mis en évidence autre chose :

l'inclusion n'est pas avant tout un problème de connaissances.
Nous savons depuis longtemps ce qu'il faudrait faire.

Les obstacles, les droits et les obligations de la Suisse sont connus.
Ce ne sont ni les rapports, ni les expertises, ni les recommandations qui manquent.

Ce qui a souvent fait défaut,
c'est la volonté politique d'en tirer des changements concrets.

La question n'est plus de savoir ce qu'il faudrait faire.

La question est de savoir si nous sommes prêts à les mettre en œuvre sur le plan politique.

Car les questions politiques ne se résolvent pas
en leur donnant une autre apparence.

Les prochaines délibérations montreront
jusqu'où nous voulons aller.

Mais une chose me semble déjà claire aujourd'hui :
la question de l'inclusion est désormais au cœur du débat politique.
Et elle y restera.

C'est maintenant à nous tous
de veiller à ce que
tout cela devienne plus qu'un simple débat.

À savoir des progrès concrets en matière d'égalité,
l'autodétermination et la participation des personnes en situation de handicap.

Je compte sur vous.

Jonas Pauchard : Initiative pour l'inclusion - quelle suite ?

Intervention :

Conférence CDPH - Les droits des personnes en situation de handicap (18 juin 2026, Bâle)

Beaucoup d'entre vous l'utilisent sans doute régulièrement : l'application de navigation qui nous mène en toute sécurité d'un point A à un point B. Pour cela, elle a besoin de trois choses : elle doit savoir où nous nous trouvons actuellement. Elle doit connaître la destination – l'adresse exacte. Et elle doit calculer un itinéraire qui nous y mène de manière fiable.

« Là-bas, près du panneau rouge » : cela ne m'aide pas en tant que personne aveugle. Pas de localisation, pas d'adresse, pas d'itinéraire. Juste une direction approximative. Cela peut suffire pour une promenade. Mais pour ceux qui veulent vraiment arriver à destination – à l'heure, en toute sécurité, de manière fiable –, ces trois éléments sont indispensables.

C'est précisément ces trois questions que je souhaite aujourd'hui appliquer à l'inclusion des personnes en situation de handicap : où en sommes-nous ? Où devons-nous aller ? Et : qui s'engage à nous y emmener ?

Je ne souhaite pas répéter le bilan qui a déjà été dressé. Je vais plutôt vous présenter deux perspectives auxquelles je suis confronté quotidiennement, tant dans le cadre de mon travail que de mes activités bénévoles.

D'une part, en tant que défenseur des intérêts au sein de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles, où je travaille notamment à la défense des intérêts politiques. D'autre part, en tant que membre du comité de l'association iPunkt, une association qui rend l'inclusion visible – sous la forme d'un label attribué aux employeurs qui offrent un environnement de travail inclusif aux personnes en situation de handicap et qui soutient ces employeurs dans cette démarche.

À partir de ces deux perspectives, je voudrais aujourd'hui poser la même question : en matière d'inclusion des personnes malvoyantes dans les domaines les plus divers de la vie, avons-nous réellement une adresse précise ? Ou sommes-nous en chemin avec un « par là, quelque part à droite, et vous trouverez bien la destination » ?

La contre-proposition indirecte est un pas en avant – on pourrait dire : le code postal. La révision de la LHand, traitée au Parlement comme contre-projet indirect à l'initiative pour l'inclusion, apporte des améliorations attendues depuis longtemps : la protection contre la discrimination dans les rapports de travail de droit privé et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ce n'est certes pas rien – mais je ne la décrirais pas comme une adresse précise, comme un objectif clair.

Le suivi prévu par la contre-proposition est également précieux. Il nous indique où nous en sommes – cela correspond à la position sur notre GPS. Mais avec un simple code postal, il n'est pas possible d'arriver à destination en toute sécurité. Un état des lieux n'est pas une promesse. Le suivi nous indique où nous sommes. Il ne nous dit pas où nous devons aller – et il n'oblige personne à nous y emmener.

À cela s'ajoute le fait que l'assistance – l'un des instruments les plus essentiels pour vivre, se loger et travailler de manière autonome, car c'est elle qui rend possible une vie et un travail autodéterminés – ne jouera pas dans la contre-proposition le rôle central qu'elle devrait avoir. De même, les domaines de vie les plus divers, tels que le travail, et les fondements tels que la participation politique, qui permettent de s'impliquer en tant que membre de la société, ne sont pas pris en compte de manière cohérente. Nous sommes confrontés à des obstacles structurels.

Nous avons donc besoin d'un plan. Un plan contraignant. L'initiative pour l'inclusion serait ce plan. Elle exige clairement que la loi garantisse l'égalité de droit et de fait entre les personnes en situation de handicap et les personnes sans handicap dans tous les domaines de la vie. Dans le respect du principe de proportionnalité, les personnes en situation de handicap ont droit aux mesures de soutien et d'adaptation nécessaires à cet effet, en particulier à l'assistance personnelle et technique.

Permettez-moi d'illustrer concrètement ce qui n'a été que peu mis en évidence jusqu'à présent à l'aide de deux exemples.

Tout d'abord, dans le domaine des droits politiques. Si, par exemple, une personne malvoyante souhaite signer une initiative ou un référendum, elle a besoin d'aide pour inscrire ses coordonnées sur la feuille de signature. Les dispositions légales en la matière stipulent que toute personne qui ne peut pas inscrire son nom de sa propre main et de manière lisible sur la feuille de signature n'est pas autorisée à la signer elle-même. Cette personne est considérée comme incapable d'écrire. Une personne aidante, qui doit elle-même disposer du droit de vote, doit signer à la place de la personne dite « incapable d'écrire » et apposer son propre nom dans le champ de signature, suivi de la mention « p.o. » (par procuration). Bien qu'une personne puisse signer de sa propre main avec une aide technique ou humaine appropriée, la loi la classe parmi les personnes incapables d'écrire et lui retire ainsi la liberté de choisir la forme d'assistance. De plus, le droit politique est restreint par le fait que la personne aidante doit impérativement être habilitée à voter. L'égalité juridique lors de la signature d'initiatives et de référendums n'est donc pas garantie. Les mesures de soutien et d'adaptation nécessaires, telles que les exigerait l'initiative pour l'inclusion, devraient être prises – mais sans restreindre ce droit.

Le deuxième exemple concerne le domaine du travail. Je m'exprime ici également d'après l'expérience de l'association iPunkt. Et c'est précisément là que se manifestent des réalités structurelles qui rendent impossible un environnement de travail inclusif.

Un exemple : un employeur souhaite équiper une porte d'un système d'ouverture automatique afin qu'une personne en situation de handicap puisse suivre une formation. Cela semble simple. L'AI décide de ne financer cet aménagement que si une mesure professionnelle – c'est-à-dire l'obtention du diplôme de cette formation – est prometteuse, c'est-à-dire si elle permet d'économiser des prestations ultérieures. Au final, c'est l'employeur qui paie la porte de sa poche – s'il en a les moyens. Une autre entreprise, disposant d'une marge de manœuvre plus réduite, ne peut pas le faire.

Il ne s'agit pas d'un cas isolé, mais d'un schéma structurel : l'AI ne peut investir que si le succès est prévisible. Cela signifie a contrario que l'on a tendance à ne pas investir pour les personnes dont l'évolution est jugée moins « sûre ».

Un autre exemple dans le domaine du travail : les petites entreprises qui embauchent des personnes en situation de handicap risquent de ne pas pouvoir souscrire d'assurance indemnités journalières en cas de maladie, car l'assureur ne souhaite pas assumer le risque lié aux limitations de santé. Cela peut conduire les petites entreprises à renoncer à embaucher des personnes en situation de handicap pour cette raison. Il s'agit là d'un obstacle structurel à la création d'un environnement de travail inclusif – créé par des bases juridiques qui entravent l'égalité de fait et de droit des personnes en situation de handicap, au lieu de lever ces obstacles.

Les conséquences de ces inégalités structurelles sont considérables. À cet égard, les systèmes se comportent comme l'eau : ils empruntent la voie de la moindre résistance. Si la solution la plus simple consiste à maintenir une personne dans un cadre protégé ou temporaire parce qu'aucune assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ne peut être trouvée, il est impossible de créer un marché du travail inclusif.

La révision de la LHand met en place un levier important avec l'obligation de prendre des mesures d'adaptation – mais elle n'agit que dans des cas particuliers, sur demande. Elle ne modifie pas la logique structurelle que je viens de décrire : la culture du risque des assurances sociales, la question de savoir qui paie l'ouverture de la porte, qui supporte le risque lorsqu'une évolution n'est pas « sûre ».

L'initiative pour l'inclusion prendrait le relais là où la révision s'arrête : elle créerait un mandat constitutionnel qui ne se contenterait pas de régler des cas particuliers, mais poserait la question du système. Et elle ne s'appliquerait – c'est important pour moi – pas seulement aux personnes qui se considèrent clairement comme des personnes en situation de handicap. Elle s'appliquerait à toutes les personnes qui, à un moment ou à un autre de leur vie active, se heurtent à un tel obstacle. Et, soyons honnêtes, elles sont très nombreuses.

Le handicap n'est pas un sujet de niche. C'est un sujet qui touche à la réalité de la vie. J'ose affirmer que beaucoup de personnes concernées ne se

qualifieraient toutefois pas de personnes en situation de handicap. Elles ne disent pas : « Je suis une personne en situation de handicap. » Elles disent : « Je ne vois plus très bien. » « J'entends mal. » « Je ne marche plus très bien. » C'est ce qui arrive avec l'âge – c'est presque inévitable.

Souvent, nous ne parvenons pas à atteindre ces personnes. Notre langage, nos images, nos alliances s'adressent à une communauté qui se reconnaît comme telle. Mais une partie importante de ce groupe ne se perçoit pas comme faisant partie de ce mouvement.

Cela a deux conséquences que je considère tout aussi importantes l'une et l'autre.

Premièrement, une conséquence morale : lorsque nous parlons d'inclusion, nous pensons vraiment à tout le monde. Y compris la personne âgée qui dépend d'une aide et de soins au quotidien et qui préfère vivre chez elle plutôt qu'en maison de retraite. Y compris la personne qui ne comprend pas les informations à l'hôpital. Y compris la personne qui a besoin d'aide pour voter. Leurs besoins sont les mêmes – seule leur identité est différente.

Deuxièmement, une question stratégique : si le comité d'initiative décide de ne pas retirer l'initiative, la campagne référendaire ne pourra être remportée que si nous nous adressons à cette majorité. Une coalition qui ne regroupe que la communauté « classique » des défenseurs des droits des personnes en situation de handicap est trop restreinte. Nous avons besoin d'un langage qui touche ces personnes.

L'initiative sur l'inclusion les concerne directement. Pour que la campagne référendaire soit couronnée de succès, il faut aller chercher ces personnes qui n'ont pas été interpellées jusqu'à présent – par exemple en collaborant avec des organisations extérieures au milieu des personnes en situation de handicap.

Je voudrais maintenant conclure par deux points – et revenir ainsi à la question initiale.

Où en sommes-nous ? C'est ce que nous indique le suivi. C'est utile, mais ce n'est pas une promesse. Un état des lieux ne suffit pas à nous mener au but.

Où devons-nous aller ? L'initiative pour l'inclusion y répond : l'égalité de droit et de fait dans tous les domaines de la vie. Une adresse précise, pas une direction approximative.

Et qui s'engage à nous y mener ? C'est là la question décisive – et elle reste en suspens dans le contre-projet.



Se battre pour un logement autonome

Monika Rauchberger

Wibs – Conseil par les pairs, Tyrol/Autriche

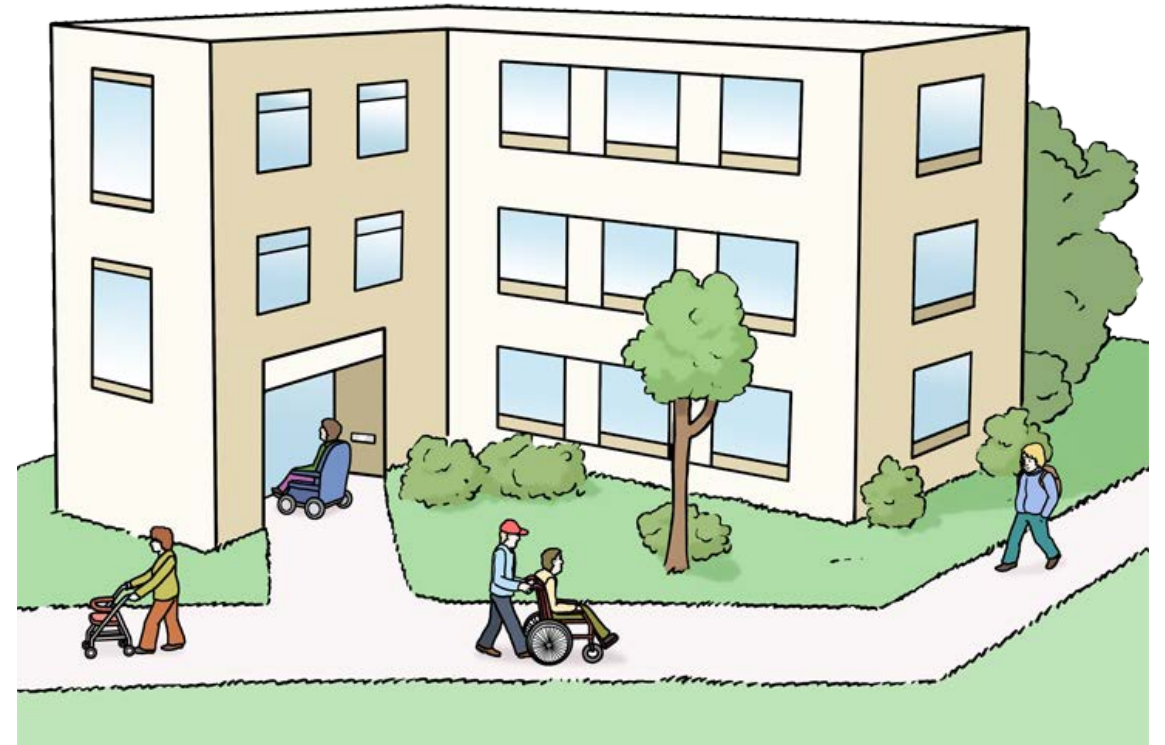
Mon séjour au foyer

- Foyer pour enfants



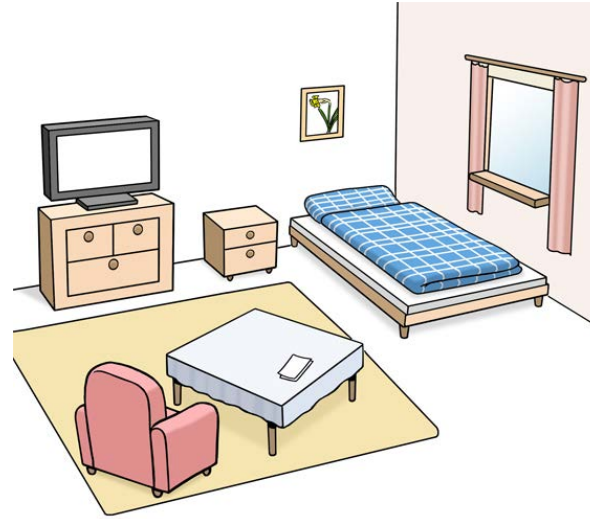
Mon séjour au foyer

- Foyer à Innsbruck
- Aucune information
- J'ai appris à me doucher toute seul
- Manger à la cuillère



Mon séjour au foyer

- Chambre individuelle
- Un compagnon



Appartement de transition

- cuisiner moi-même
- Faire la lessive moi-même

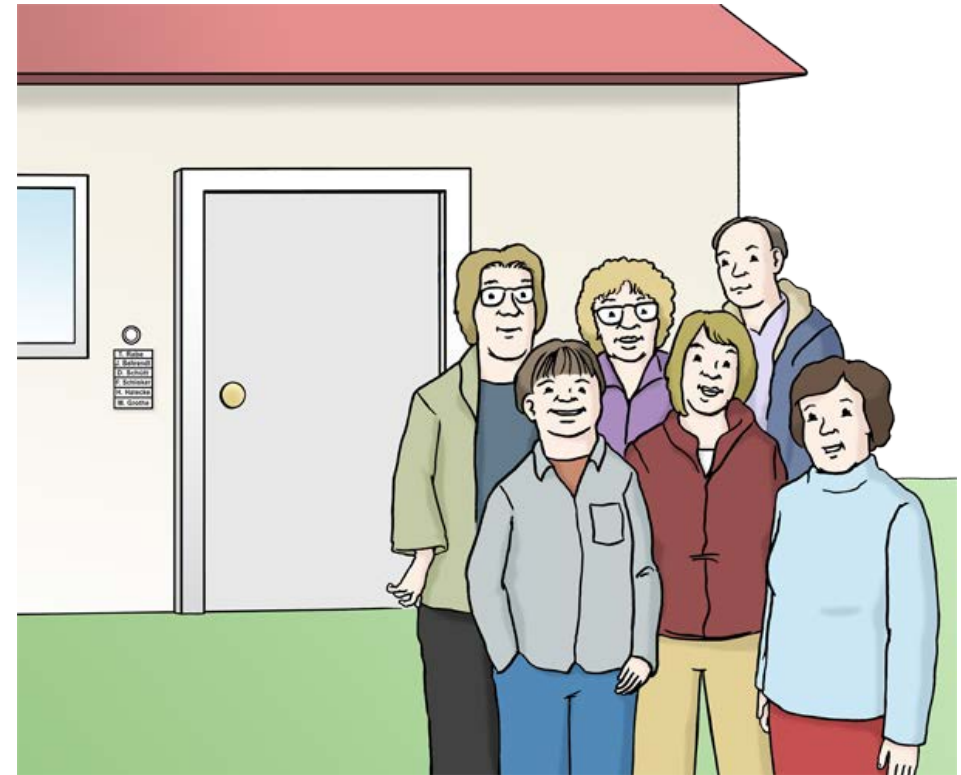
À réfléchir :

Que faire en cas d'incident ?



Mon séjour en colocation

- Parfaitement adaptée aux fauteuils roulants
- Plus de liberté
- Conflits



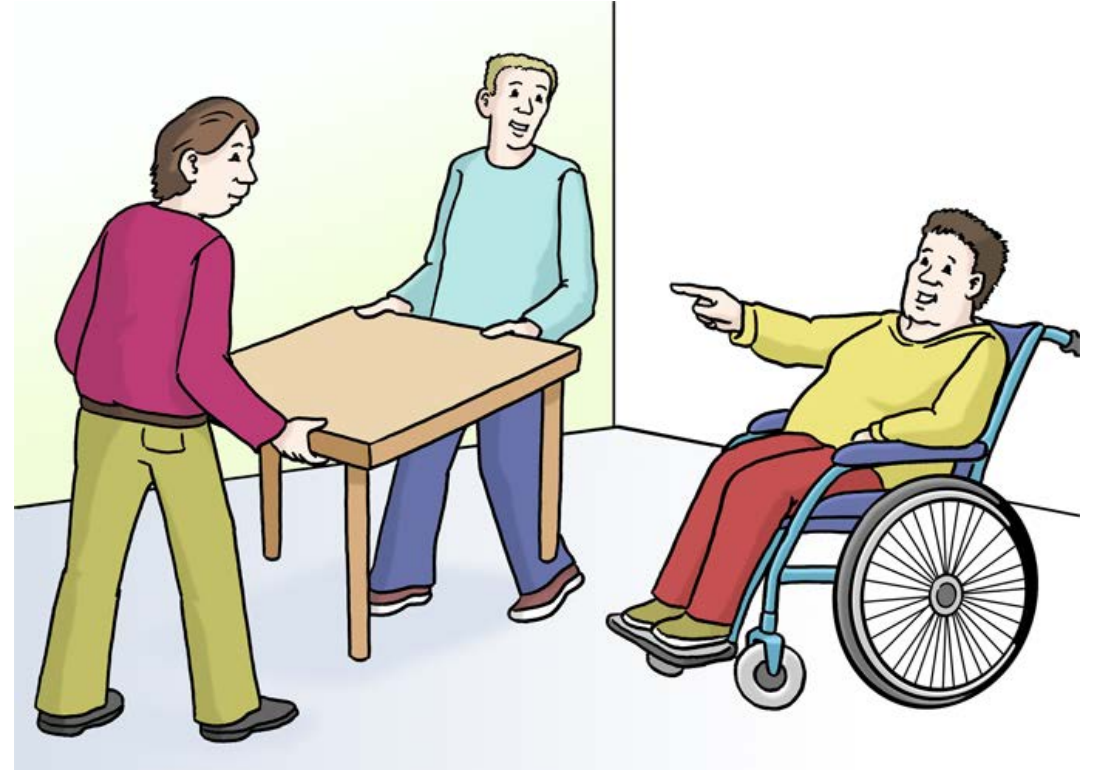
Mon rêve :

- Mon copain est quelqu'un de très spécial
- Emménager ensemble dans notre propre appartement
- Mes doutes



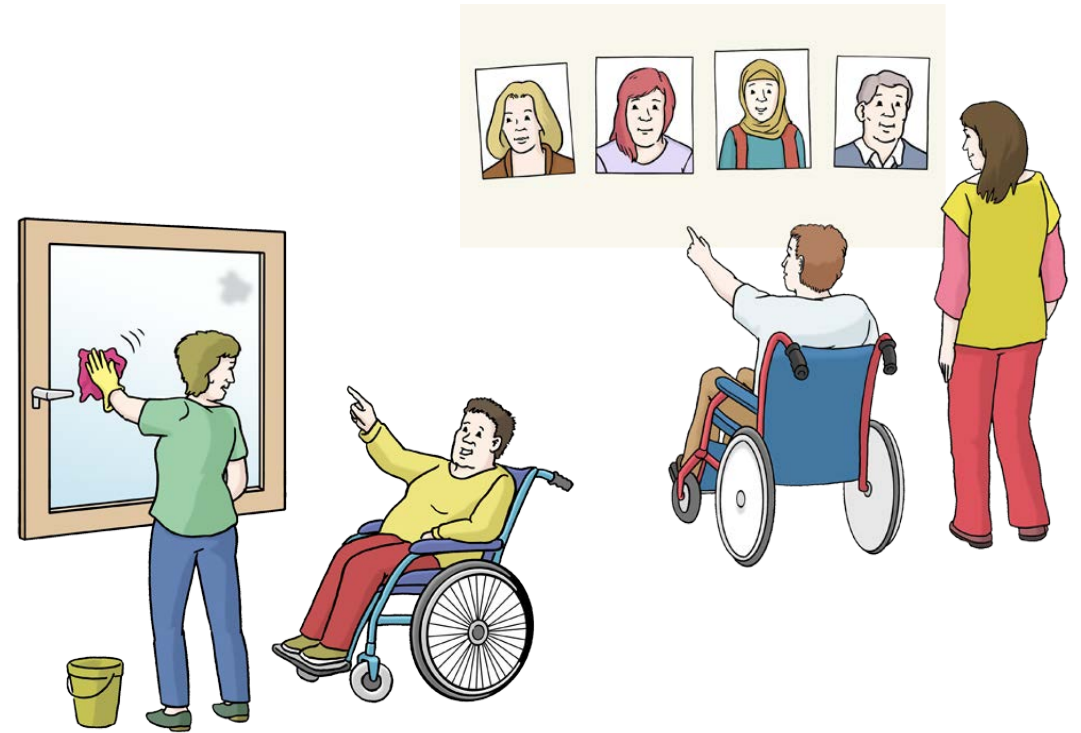
De quoi a-t-on besoin ?

- Accessible aux fauteuils roulants
- Largeur de la porte
- Ouverture électrique
- Porte-fenêtre
- Prise pour véhicule électrique



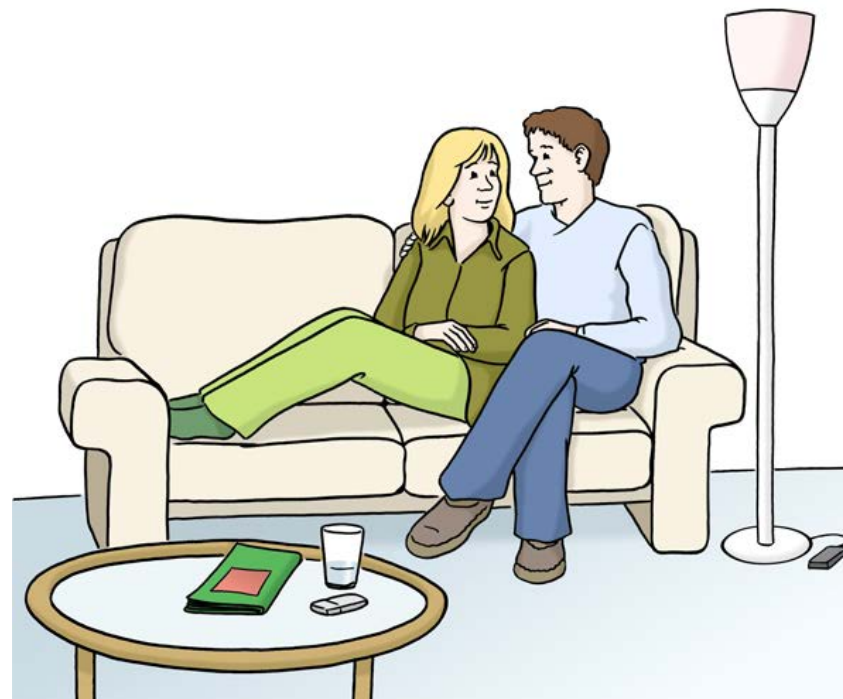
Chez moi, avec une assistance personnelle

- C'est moi qui décide
- Je donne des instructions à mon assistante
- Aborder les conflits



Chez moi, avec une assistance personnelle

- Les personnes ayant des difficultés d'apprentissage doivent pouvoir vivre comme elles le souhaitent !
- Faites-nous confiance !



Merci de votre attention !

Vous pouvez aussi lire l'histoire de ma vie sur Internet.
Cette histoire est disponible en allemand et en anglais.
Vous trouvez l'histoire de ma vie ici :

www.wibs-tirol.at

Monika Rauchberger

Les photos proviennent de :

© Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Bremen e.V.,
Illustrateur Stefan Albers



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Protection des personnes en situation de handicap dans le cadre des relations de travail

Prof. Dr en droit Kurt Pärli

Professeur de droit privé, Faculté de droit de l'Université de Bâle
Directeur du Centre de recherche sur le droit collectif du travail et
la participation (KOAMI)

Sommaire

- I) Contexte
- II) Protection tout au long du cycle de vie d'un contrat de travail selon le droit en vigueur
- III) Modifications prévues dans la LHand
- IV) Conclusion

I) Contexte

- Gagner sa vie en travaillant = condition préalable importante à l'intégration
- Revenu professionnel = également important pour la couverture sociale (faible salaire = faibles rentes)
- En Suisse, la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail est élevée en comparaison internationale, mais...

I) Contexte (2)

- ... Difficultés dans les activités quotidiennes = impact négatif sur la participation au marché du travail (personnes avec et sans handicap : 47 % de participation au marché du travail contre 87 %)
- ... Environ 25 000 personnes en situation de handicap travaillent dans des ateliers protégés (= exclues du marché du travail général)
- ... Les personnes en situation de handicap qui exercent une activité professionnelle subissent (également) des inégalités sur le marché du travail ordinaire

Questions

- Comment les personnes en situation de handicap sont-elles protégées dans les relations de travail selon la législation en vigueur (droit du travail, droit de l'égalité, droit de la sécurité sociale) ?
- Y a-t-il des différences entre les emplois de droit privé et les emplois relevant du droit public ?
- Qu'a prévu le Conseil fédéral dans la révision de la LHand concernant l'égalité des personnes en situation de handicap dans les relations de travail ?

Délimitations

- L'accent est mis sur les relations de travail, la situation des personnes en situation de handicap exerçant une activité indépendante n'est (presque) pas abordée
- Les questions relatives au droit de la sécurité sociale ne sont abordées que partiellement

Sommaire

- I) Contexte
- II) Protection tout au long du cycle de vie d'un contrat de travail selon le droit en vigueur
- III) Modifications prévues dans la LHand
- IV) Conclusion

II) Caractéristiques des relations de travail de droit privé

- Liberté contractuelle
- Contrat de travail = subordination convenue par contrat
- Marché du travail imparfait :
 - Protection de la partie contractante la plus faible (dispositions du CO, loi sur le travail, etc.)
 - La LHand ne s'applique pas !

II) Caractéristiques des contrats de travail de droit public

- Respect des droits fondamentaux
- Réglementation légale
- Embauche (généralement) par contrat (de droit administratif)
- La LHand impose des obligations à l'employeur (la Confédération)
(droit de motiver un refus, devoir de diligence accru envers les employés en situation de handicap)

- En principe : liberté contractuelle, pas de protection explicite contre la discrimination fondée sur un handicap, mais...
- ... [Art. 328b CO et législation sur la protection des données](#) :
 - Les candidats ne sont pas tenus de signaler un handicap
 - Les questions relatives à un handicap ne sont autorisées que dans la mesure où elles sont pertinentes pour le poste
 - Droit de légitime défense par le mensonge

Art. 328b CO

- L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où elles se rapportent à son **aptitude à occuper le poste** ou sont **nécessaires** à **l'exécution du contrat de travail**.
Pour le reste, les dispositions de la loi sur la protection des données du 25 septembre 2020 s'appliquent.

Poste non obtenu pour des motifs discriminatoires...

- Action en justice pour atteinte à la personnalité (art. 28 CC en relation avec l'art. 8, al. 2 Cst.) et/ou violation de l'art. 2 CC (bonne foi, abus de droit)
- Si des motifs liés au sexe sont (également) à l'origine du refus = droits découlant de la loi sur l'égalité (LEg)
- Pas de jurisprudence à ce jour, les obstacles sont (trop) élevés

Protection pendant la durée du contrat de travail

Aperçu

- Incapacité de travail due à un handicap
- Droit à des congés liés à un handicap
- Droit à des considérations particulières liées au handicap

Incapacité de travail due à un handicap

Contrats de travail privés

- Maintien du salaire selon l'art. 324a CO pour une durée limitée
- Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie non obligatoire (souvent exclue en cas de handicap)

Contrats de travail de droit public

- Maintien du salaire réglementé de manière relativement généreuse

Droits aux congés liés à un handicap

Consultations médicales / thérapeutiques

- Art. 329, al. 3, CO :
« heures libres habituelles » =
entre autres le temps consacré
aux visites chez le médecin, mais...
- Salaire versé uniquement
si convenu/CCT/usage

Prise en charge d'un enfant en situation de handicap

- Droit à 14 semaines de congé
(exonération du travail)
- Droit aux indemnités journalières
APG (80 % du salaire assuré)

Protection (spéciale) des travailleurs en situation de handicap

Art. 328 CO et art. 6 de la loi sur le travail :

- L'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé et la personnalité des travailleurs = y compris la protection contre la discrimination et le harcèlement moral
- L'obligation de protection comprend également une considération particulière envers les travailleurs en situation de handicap (p. ex. pauses spécifiques pour les personnes diabétiques)

Art. 6, al. 1, de la loi sur le travail

... est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé qui, selon l'expérience, sont nécessaires, applicables selon l'état de la technique et (...) appropriées (...) pour la protection de l'intégrité personnelle

Art. 328, al. 1 et 2, CO

L'employeur ... doit respecter et protéger la personnalité du travailleur, prendre dûment en considération sa santé (...)

Al. 2 : Protection de la santé

Exercice des droits

- Actions en justice contre l'employeur pour violation de l'art. 328 CO (dommages-intérêts, réparation morale) = ne se produit pratiquement jamais
- Intervention des inspections du travail (application de la loi sur le travail)
- Lien avec la protection contre le licenciement

Protection contre le licenciement

Délais de protection

- Art. 336c CO : protection temporaire contre le licenciement inopportun (p. ex. en cas d'incapacité de travail)
- Licenciement pendant le délai de protection = nul

Licenciements abusifs

- Art. 336 CO : motifs
- Par exemple, motif de licenciement «handicap»: abusif s'il n'y a pas de justification
- Le licenciement est valable (indemnité)

Jurisprudence

- Les licenciements pour incapacité de travail après l'expiration du délai de protection sont (fréquents) et généralement admissibles
- Exceptions : l'employeur manque à son devoir de diligence (art. 328 CO), refuse d'effectuer des adaptations raisonnables du poste de travail
- Conséquence juridique : le licenciement peut être abusif (mais valable), indemnité de six mois de salaire au maximum

Sommaire

- I) Contexte
- II) Protection tout au long du cycle de vie d'un contrat de travail selon le droit en vigueur
- III) Modifications prévues dans la LHand
- IV) Conclusion

- Extension du champ d'application de la LHand (art. 3, let. g) : tous les rapports de travail
- Art. 6a, al. 1 (nouveau) : al. 1 Interdiction de discrimination, notamment en matière de recrutement, de conditions d'engagement et de travail, de salaire, de formation et de perfectionnement, de promotion et de licenciement
- Obligation de prendre des aménagements raisonnables (art. 6a, al. 2)

Art. 12a, al. 2 : Aménagements raisonnables

- Critères permettant de déterminer s'il existe une obligation de prendre des mesures appropriées :
 - Taille et capacité financière de l'entreprise
 - Solution de remplacement appropriée pour réduire/éliminer l'inégalité
 - Atteinte aux droits de tiers (notamment d'autres employés)

Droits (art. 8a LHand, nouveau)

- Demande visant à interdire, éliminer ou constater la discrimination
- Indemnisation
- Discrimination lors de l'embauche ou du licenciement :
trois ou six mois de salaire au maximum
- Refus d'aménagements raisonnables:
ordonnance judiciaire des aménagements ou indemnisation

Aspects procéduraux (art. 9a/b)

- En cas de discrimination à l'embauche :
 - droit à une motivation écrite du refus
- En cas de licenciement : procédure selon l'art. 336b CO (opposition, action en justice)
 - Allègement de la charge de la preuve, la simple vraisemblance d'une discrimination suffit (= la charge de la preuve incombe à l'employeur). Ne s'applique PAS en cas de discrimination à l'embauche !

Et quoi d'autre ?

- Art. 13, al. 1/1bis :
- Extension (minimale) du recours des associations ;
les droits découlant de l'art. 8a sont également couverts
(actions en dommages-intérêts uniquement dans les limites du code de procédure civile)

Et quelle est la suite ?

- La révision de la LHand est actuellement examinée par les [commissions du Conseil national](#)
- Contexte :
Message du Conseil fédéral [concernant l'initiative pour l'inclusion et la contre-proposition](#)

Sommaire

- I) Contexte
- II) Protection tout au long du cycle de vie d'un contrat de travail selon le droit en vigueur
- III) Modifications prévues dans la LHand
- IV) Conclusion

Conclusion

- En vertu du droit du travail en vigueur, les employé.e.s en situation de handicap sont protégé.e.s contre toute discrimination pendant la durée de la relation de travail et en cas de licenciement (obligation de l'employeur de faire preuve de considération, protection contre le licenciement)
- Pas de protection (effective) lors de la candidature/l'embauche
- Lacunes en matière de protection également pendant la durée de la relation de travail

Révision de la LHand

- Obligation d'améliorer la protection (CDPH, conventions de l'OIT, Constitution)
- Les modifications prévues sont très modérées et vont moins loin que la loi sur l'égalité (LEg)
- Particulièrement important : les règles de procédure

Pour finir...

- Message du Conseil fédéral concernant la révision de la LHand :
Beaucoup est déjà fait, mais... « Il n'est toutefois pas encore acquis aujourd'hui que les obstacles factuels évitables soient éliminés et qu'un environnement de travail inclusif soit progressivement mis en place. »
- La révision de la LHand n'est pas une panacée, mais elle est nécessaire
- Important et pertinent : coordination entre la LHand et l'AI



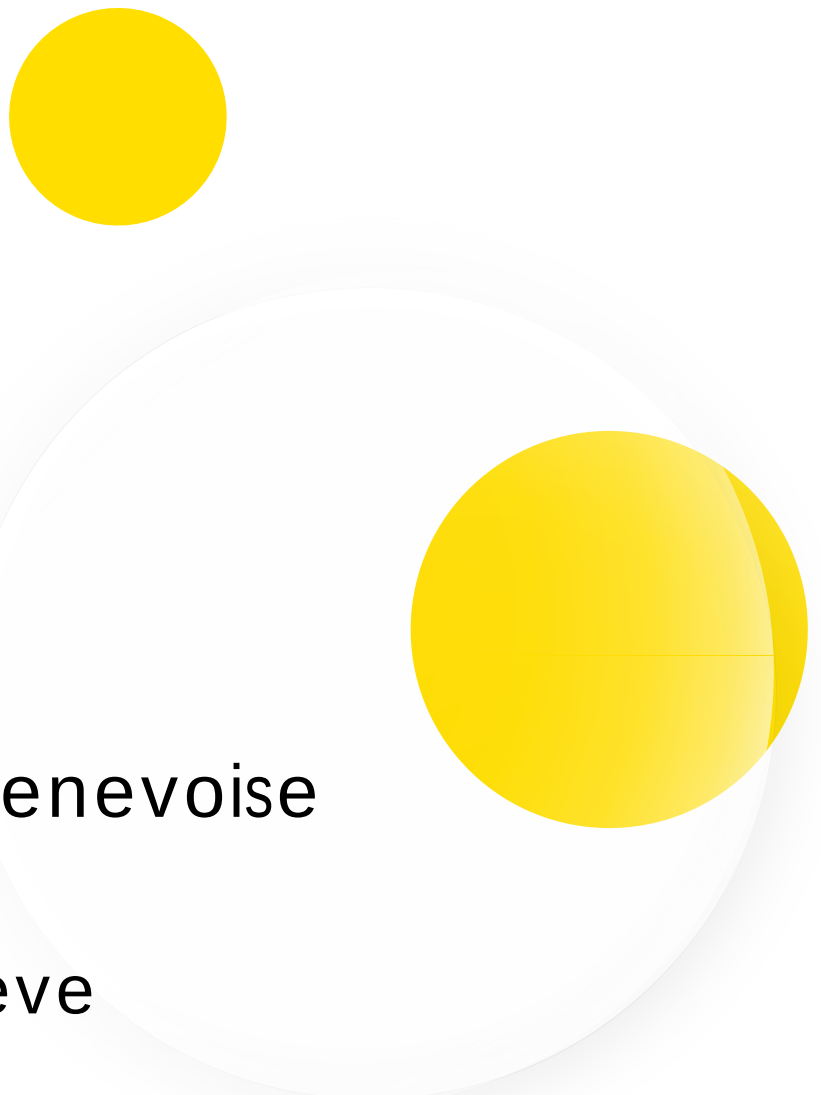
Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Merci beaucoup de votre attention

kurt.paerli@unibas.ch



Projet de loi sur les droits des PSH : trois ans déjà

Le parcours d'obstacles d'une loi Genevoise

Bernard Favre - OAIS, Canton du Genève

Genève : les grandes complications



Rappel du contexte

**2022 Rapport du comité de l'ONU sur la CDPH.
Il manque à la Suisse :**

- Un plan d'actions
- Des organes chargés de l'application
- Un calendrier
- Une mise à jour législative systématique
- La participation
- La communication accessible

Des cantons pionniers

- Loi sur l'inclusion et l'accompagnement NE (2022)
- Loi sur les droits et l'inclusion VS (2022)
- Behindertenrechtegesetz BS (2024)

A Genève :

- 2013 : nouvelle constitution genevoise.
- 10 ans plus tard : aucune mise en oeuvre.
- Seule une disposition dans la loi sur les constructions et installations diverses (LCI, art. 109) exige l'adaptation lors de transformations "importantes". Mais sans contraindre à l'adoption de normes.
- Aucune mise en oeuvre sur la langue des signes.

2020: Le débat s'ouvre grâce aux inégalités de genre

- **Décembre 2020** : Le Conseil d'Etat propose un projet de loi pour combattre les inégalités fondées sur le genre et les violences sexistes.
- **2021** : La commission des droits de l'homme du Grand Conseil demande une loi destinée à combattre toutes les discriminations. C'est la commission, avec le soutien du département de la cohésion sociale, qui rédigera la loi Générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations.
- **2022** : examen de deux lois : la loi générale (LED) et la 1ère loi sectorielle (LED-Genres).

Mars 2023

La LED demande 4 lois sectorielles :

- Genre
- Age
- Origines
- **Incapacités**

" Rien sur nous sans nous "

La LEDH est traitée par le Conseil d'Etat lors de la 1ère séance de la legislature 2023 - 2028.

Objectif : consultation publique en juin 2024.

- Concertation novembre 2023 à janvier 2024 (40 organisations, 21 séances) Avantages : expertise, légitimité et pression politique
- Accompagnement par l'Université de Bâle, Prof. Markus Schefer et Dr. Caroline Hess Klein (Inclusion Handicap)
- Participation de tous les départements

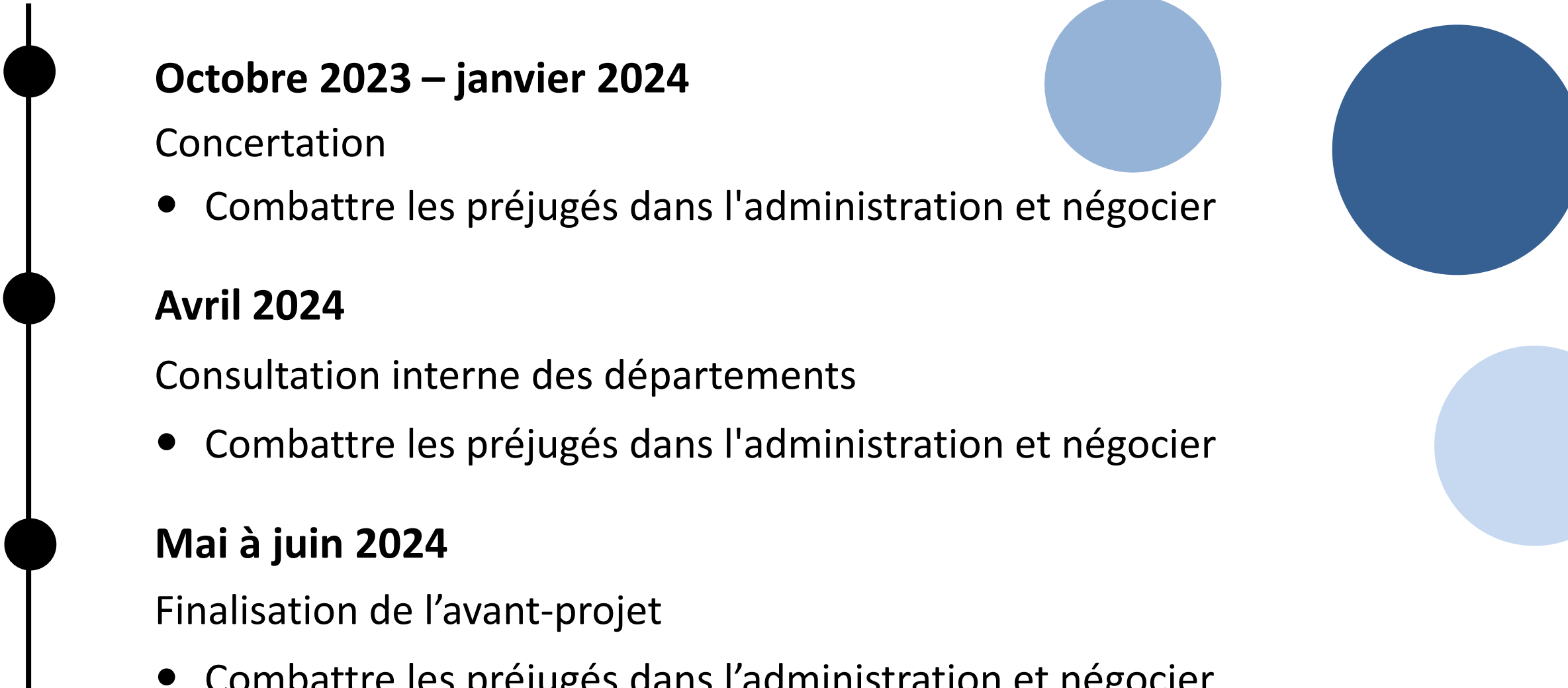
Mission de départ

Outil de mise en œuvre CDPH, impliquant :

- Des plans d'actions cantonaux et communaux
- Désignation d'un service chargé de l'application
- Définition de calendriers de mise en œuvre
- Mise à jour législative systématique
- Renforcement de la participation
- Outils de communication inclusive précisés

➔ La LEDH doit nous permettre de tenir les promesses de la CDPH et de notre constitution.

Etapes clés de la l'élaboration de l'avant-projet



Octobre 2023 – janvier 2024

Concertation

- Combattre les préjugés dans l'administration et négocier

Avril 2024

Consultation interne des départements

- Combattre les préjugés dans l'administration et négocier

Mai à juin 2024

Finalisation de l'avant-projet

- Combattre les préjugés dans l'administration et négocier

Contenu de l'avant-projet

1. Une loi de “méthode” pour rendre possible ce qui est nécessaire
2. 15 modifications à d'autres lois pour des adaptations concrètes

Consultation publique

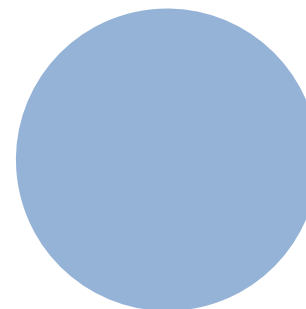
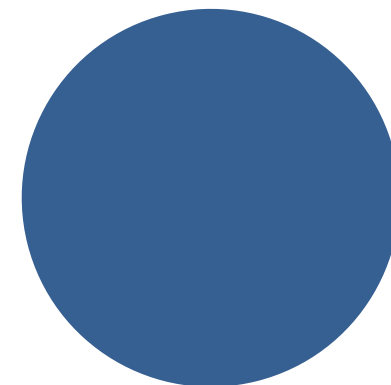
- 5 mois de consultation
- 43 réponses extrêmement détaillées
- Excellente ouverture de l'ensemble des milieux
- Demandes souvent antagonistes

Etapes clés après la consultation



Décembre 2024 – mars 2025

Analyse des réponses



Avril 2025 – août 2025

Echanges avec les parties prenantes et l'administration

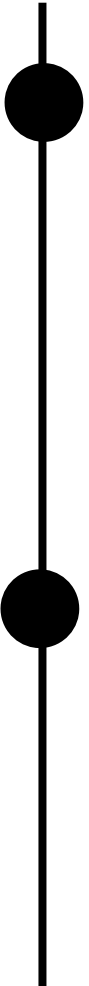


Septembre 2025 – mars 2026

Réécriture du projet de loi



Aujourd'hui



Depuis mars 2026

Procédure de co-rapport
(au sein de l'administration)

Dépôt au Grand Conseil en septembre 2026 ?

Constats

Processus participatif en amont :
très enrichissant pour identifier les besoins

Consultation publique :
grand investissement de tous les milieux pour répondre

MAIS :

- Extrême frilosité au sein des administrations
- “ On veut bien, mais cela ne doit rien coûter ni rien changer ”



Merci pour votre attention

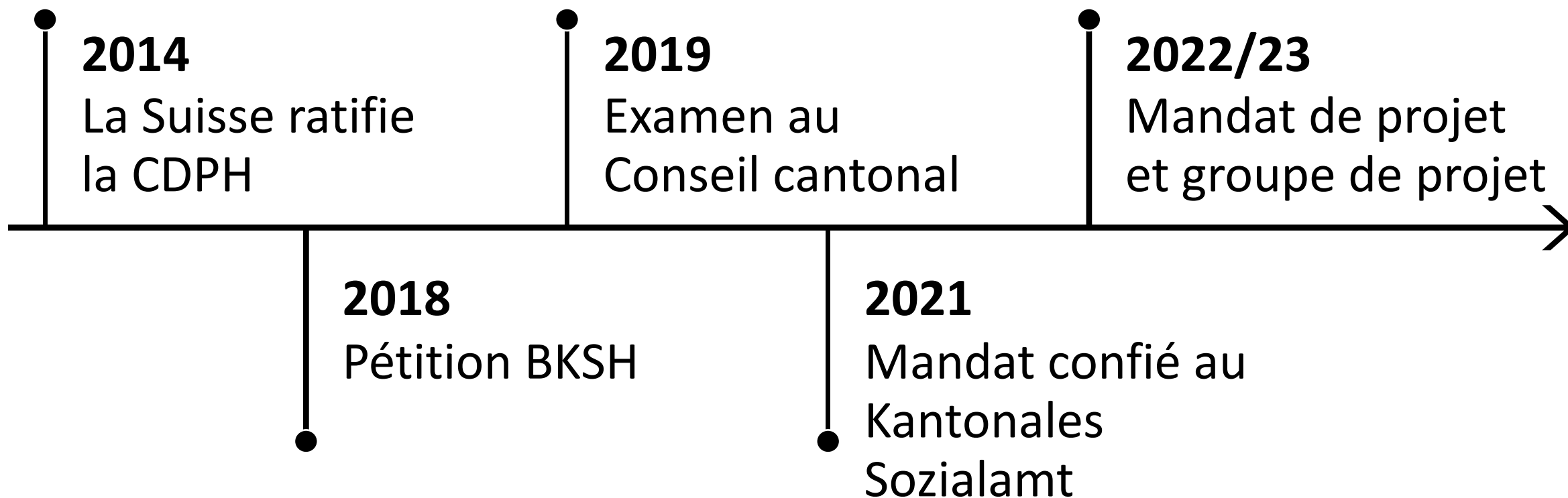
Et merci aux cantons de Neuchâtel, du
Valais, de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne

PLAN D'ACTION RELATIF À LA CDPH 2026 - 2034

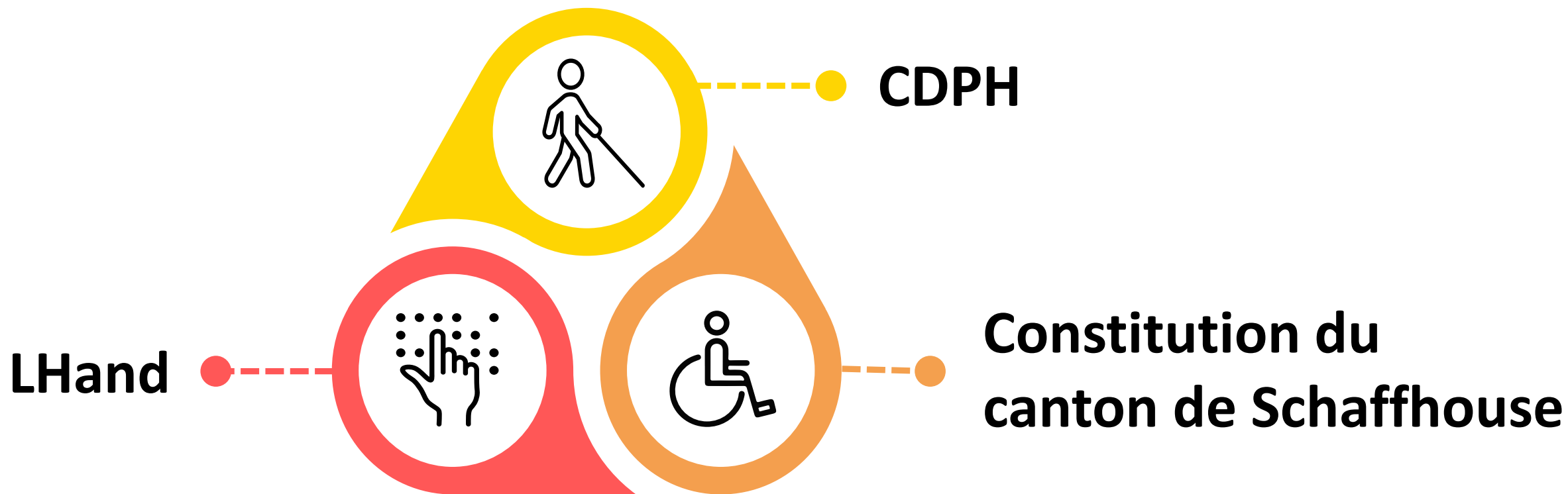
Luana Schena

Responsable Inclusion et mise en œuvre de la CDPH
du canton de Schaffhouse 2026

Contexte



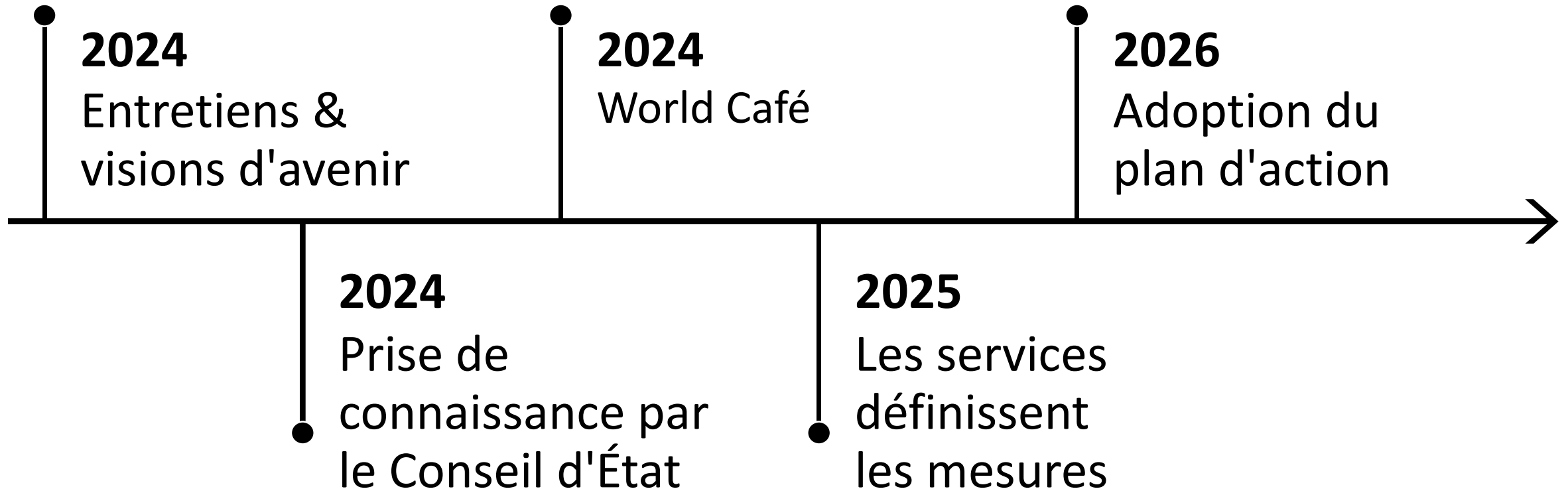
Bases du plan d'action



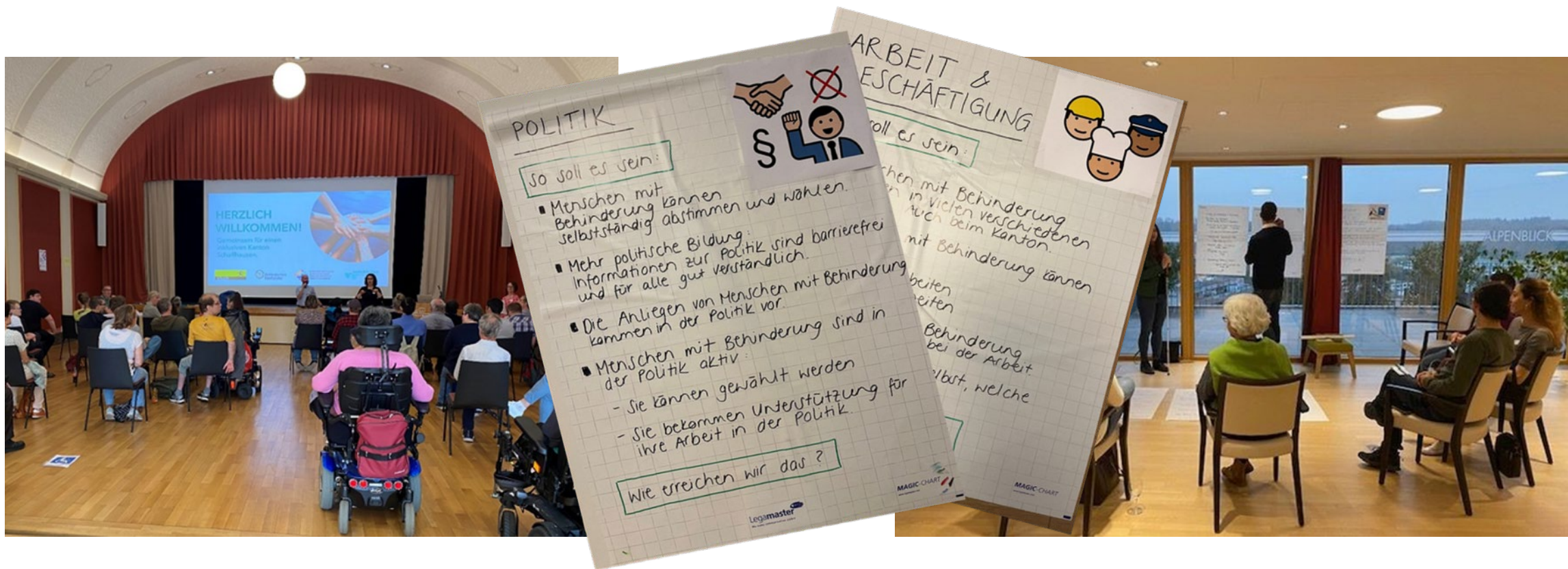
**Principe fondamental :
rien sur nous sans nous !**



Le processus participatif



Impressions sur le processus participatif



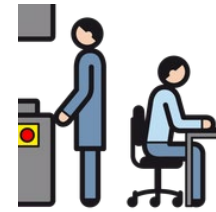
7 domaines de la vie, plus de 50 mesures (1)



Logement



Égalité et
accès aux services publics

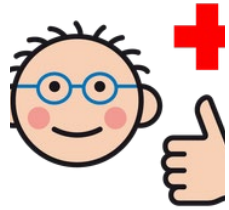


Travail et emploi

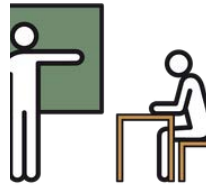


Politique

7 domaines de la vie, plus de 50 mesures (2)



Santé



Éducation



Loisirs,
sport, culture

Suivi - Comité de pilotage

**18 services
responsables
des mesures**

**Mise en œuvre
dans le cadre des
activités courantes
de l'administration**

**Coordination et
rapports
tous les 2 à 3 ans**

Suivi - Groupe d'accompagnement

5 - 7

**personnes en situation
de handicap en tant qu'experts
par expérience**

Conseil et accompagnement

Merci beaucoup pour votre attention !



Plan d'action



Fachstelle UN-BRK
und Inklusion SH





JEUX MONDIAUX D'HIVER SPECIAL OLYMPICS SUISSE 2029

Robert Schmuki

Comité d'organisation des Jeux mondiaux
d'hiver Special Olympics Suisse 2029



JEUX MONDIAUX D'HIVER SPECIAL OLYMPICS SUISSE 2029

La plus grande plateforme de communication
sur le thème du handicap que la Suisse ait
jamais connue.

Les Jeux olympiques sont toujours un événement majeur

105 nations

2 500 athlètes

700 coachs et accompagnant.e.s

2 800 bénévoles

1 000 représentant.e.s des médias

3 000 membres de la famille

2 000 invité.e.s

L'intérêt pour le sport est une ressource sociale.

Candidature suisse avec un objectif d'impact clair

Vision :

Les JO d'hiver 2029

- apportent en Suisse et dans le monde entier une contribution durable à une société inclusive
- contribuent à lancer et à faire avancer des évolutions importantes dans les politiques du sport et en faveur des personnes handicapées

Des principes inscrits dans une charte soutenue par tous les partenaires

- Les valeurs fondamentales des JO 2029, élaborées conjointement, que tous les partenaires potentiels doivent soutenir également.
- La Charte des Jeux constitue le fondement de notre action sociale et le dénominateur commun avec nos partenaires.



Pourquoi des barrières apparaissent-elles ?

- Législation
- Infrastructures
- Systèmes
- Images mentales
- Attentes
- Langue
- Normes sociales

Les JO 2029 s'intéressent principalement à la colonne de droite.

D'ici 2030, des canaux supplémentaires seront disponibles

- Les Jeux s'appuieront sur des **partenariats médiatiques** avec les grands médias écrits et la télévision.
- Derrière les Jeux se tiennent également de grandes **entreprises** et des **réseaux économiques** avec tout leur potentiel.
- Le sport compte de nombreux **défenseurs** dans la société, y compris dans le monde politique.

RAIFFEISEN

Coca-Cola

 **NOVARTIS**



Un travail d'impact sur trois niveaux

- **Projets** pour ouvrir de nouvelles voies inclusives vers le sport et les loisirs.
- Le **programme Host Town** pour apporter des changements dans les communes à travers toute la Suisse.
- **Travail de plaidoyer** pour changer les perceptions au sein de la société.



En collaboration avec 110 villes et communes de tous les cantons

Un programme d'accueil qui englobe toute la Suisse.



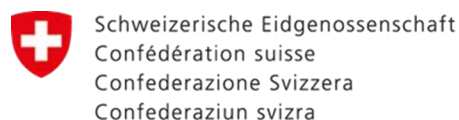
#valid – Mobilisation pour les valeurs



- Élaboration d'une campagne promotionnant les valeurs fondamentales d'un système social ouvert et égalitaire.
> titre provisoire actuel : **#valid**
- Une mobilisation à laquelle peuvent adhérer des personnes, des organisations, des entreprises, des cantons, etc.

Recherche de collaboration stratégique

**Seuls,
nous ne
pouvons
rien
changer.**



**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB**



Förderkreis
Inklusions
Dialog



pro infirmis

Contact

Robert Schmuki

robert.schmuki@switzerland2029.org