



# Fiche d'information

23 décembre 2024

## Révision de la loi sur l'égalité pour les handicapés

Le projet de révision de la loi du 13 décembre 2002 sur l'égalité pour les handicapés (LHand) prévoit de renforcer les mesures de prévention, de réduction et d'élimination des inégalités auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, en particulier dans les rapports de travail de droit privé et dans l'accès aux prestations fournies au public par des particuliers. Alors que la LHand ne s'applique, à l'heure actuelle, qu'aux rapports de travail régis par la loi sur le personnel de la Confédération, le projet prévoit de l'étendre à tous les rapports de travail de droit public et de droit privé sur le modèle de ce qui est prévu pour l'égalité entre femmes et hommes.

Sur le plan matériel, il est prévu d'interdire toutes les inégalités, c'est-à-dire toutes les situations qui mènent à un désavantage, ou à une discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Cela vaut pour la procédure de recrutement, les conditions d'embauche et de travail, la rémunération, la formation et la formation continue, la promotion et la résiliation des rapports de travail.

Les employeurs devront également procéder, à la demande des personnes handicapées directement concernées, à des aménagements raisonnables. On entend par aménagements raisonnables les modifications et ajustements nécessaires et adaptés au cas d'espèce, qui sont propres à prévenir, réduire ou éliminer l'inégalité subie par la personne handicapée. Ces aménagements doivent être supportables pour l'employeur ou le fournisseur de prestations. Une pesée des intérêts doit avoir lieu entre les besoins du travailleur handicapé et les possibilités, notamment au niveau financier et organisationnel, de l'employeur ou du prestataire.

### Exemples d'aménagements raisonnables au travail

#### *Lors de la procédure de recrutement*

- Sachant que le logiciel utilisé pour une visioconférence n'est pas accessible aux personnes ayant un handicap visuel, l'employeur accepte d'organiser un entretien d'embauche en présentiel plutôt qu'en ligne.
- Peu avant l'entretien, l'employeur remet par écrit les questions qui seront posées à une candidate ayant un handicap auditif.

#### *Dans l'aménagement du poste de travail*

- L'employeur aménage le lieu de travail et les espaces de travail communs pour permettre à l'employé handicapé d'accomplir ses tâches sans difficulté.
- L'employeur autorise une personne présentant un trouble du spectre autistique à amener son chien d'assistance sur le lieu de travail.



- L'employeur réserve un emplacement pour le véhicule d'une personne à mobilité réduite dans le parking souterrain de l'entreprise.
- L'employeur accepte, si cela est compatible avec la fonction, qu'une personne ne soit pas joignable par téléphone, mais qu'elle réponde immédiatement par e-mail ou par chat.
- L'employeur met à la disposition d'une personne souffrant de TDAH une salle de repos où elle peut s'isoler.

#### *Dans l'organisation du travail*

- L'entreprise permet à une employée souffrant d'une maladie chronique et travaillant à 80 % de ne venir travailler qu'en fin de matinée, mais en répartissant ses heures de travail sur cinq jours par semaine.
- L'entreprise permet à une employée souffrant de TDAH de prendre trois pauses de 10 minutes par jour au lieu de deux pauses de 15 minutes.

#### *Contenu du travail*

- L'employeur adapte la description de poste de l'employé afin de lui permettre d'effectuer un travail adapté à ses possibilités et utile pour l'entreprise, malgré la progression de son handicap.

### **Prestations accessibles**

Afin d'améliorer l'accessibilité et l'utilisation des prestations, le projet de loi interdit clairement les inégalités et prévoit également l'obligation, pour les prestataires, d'adopter des aménagements raisonnables dans une situation concrète. Sont ainsi visées toutes les prestations commerciales et culturelles accessibles au public (cinémas, théâtres, restaurants, hôtels, stades, commerces de détail, fournisseurs d'accès à Internet, etc.), y compris les services numériques.

### **Exemples d'aménagements raisonnables dans le domaine des prestations**

- Un fournisseur de prestations résume le contenu de son site web en langue facile à lire et à comprendre.
- L'organisatrice d'une manifestation culturelle réalise les aménagements nécessaires pour accueillir un public de personnes handicapées.
- Le propriétaire d'un établissement fournit des moyens auxiliaires peu coûteux et non pris en charge par l'AI (p. ex. une paille pour consommer un café).
- Un restaurant propose un code QR avec un lien vers le menu en ligne.

### **Reconnaissance et promotion des langues des signes**

Le projet de révision vise également à reconnaître les trois langues des signes suisses (suisse allemande, française et italienne) et à promouvoir l'égalité des personnes sourdes et la compréhension entre personnes sourdes et entendantes. La Confédération et les cantons seront ainsi chargés de promouvoir l'utilisation de la langue des signes dans la vie quotidienne par des mesures appropriées. Il est également prévu de rendre plus visibles les moyens existants de la Confédération pour la promotion des langues des signes et de leurs expressions culturelles.