

# Intégrer les domaines « travail » et « formation » dans la loi sur l'inclusion

Pétition de la Commission éducation, formation et travail de la Session des personnes handicapées 2026

Auteurs-trices de la pétition : Silvio Koelbing, Annelies Müller

**Informations concernant les modifications apportées aux pétitions qui seront examinées lors de la session :**

- Les amendements qui seront examinés lors de la session sont surlignés en jaune dans le texte et sont introduits par des parenthèses ainsi que par le nom des auteurs-trices et l'objet de leur demande. La modification proprement dite est placée entre guillemets. Exemple : (Amendement de M. Mustermann, modification de la revendication susmentionnée) «Nouvelle demande»

## Demande

Par cette pétition, la session des personnes handicapées invite l'Assemblée fédérale à inclure les domaines « travail » et « formation » dans la section 4 du contre-projet indirect à l'initiative pour l'inclusion. Principes relatifs à ces domaines spécifiques à intégrer dans la loi sur l'inclusion (LIncl) :

### Nouvel article 12 Formation

La Confédération veille à ce que les personnes en situation de handicap aient les mêmes possibilités de formation initiale et de formation continue que les personnes sans handicap.

### Nouvel article 13 Egalité des chances dans la formation

La Confédération et les cantons coordonnent leurs actions et prennent conjointement les mesures nécessaires pour réduire, éliminer et prévenir les discriminations touchant les personnes en situation de handicap dans le domaine de la formation et promeuvent l'égalité des chances. Pour tous les niveaux du système de formation, ils établissent des normes contraignantes et, au besoin, des services dédiés pour la compensation des désavantages, conformément à l'art. 8 al. 2 et 4 Cst. et à l'art. 24 CDPH.

### Nouvel article 14 Travail

La Confédération s'engage en faveur d'un marché du travail ouvert, inclusif et accessible aux personnes en situation de handicap.

## Nouvel article 15 Marché du travail inclusif

al. 1 : La Confédération et les cantons garantissent, dans le cadre de leurs compétences respectives, la protection contre les discriminations dans le domaine « travail ». Ils favorisent un marché du travail inclusif en mettant en place les conditions-cadres nécessaires pour ce faire. (Amendement Bourbala, Ajout au paragraphe) « Ils doivent garantir les aménagements raisonnables nécessaires à l'accès à l'emploi, à l'exercice de l'activité et au maintien en emploi. Ils peuvent concerner l'accessibilité du poste et des locaux, l'organisation et les horaires, les outils et technologies accessibles, les moyens auxiliaires, les modalités de communication et l'accompagnement nécessaire. »

al. 2 : Ils encouragent le conseil et l'accompagnement des personnes concernées selon l'art. 112b Cst. dans le domaine du travail, en particulier en favorisant la liberté de choix sur le marché secondaire du travail et en mettant en place des passerelles entre le marché primaire et secondaire du travail.

## Motifs

La formation et le travail sont des domaines essentiels pour une inclusion effective des personnes en situation de handicap. C'est une éducation inclusive et de même qualité qui pose les jalons pour la participation à la vie économique et sociale. Le travail permet aux personnes concernées de subvenir à leurs besoins, de s'épanouir, de rester au fait des dernières avancées technologiques, d'avoir une structure de jour, et de construire et d'entretenir des contacts sociaux et des réseaux professionnels.

Pour que l'inclusion dans ces domaines soit effective, il faut toutefois mettre en place dès le départ les conditions-cadres nécessaires. Le fait qu'il y a encore de nombreuses lacunes juridiques concernant l'exercice des droits découlant des articles 24 et 27 de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) ressort d'études récentes, mais aussi des observations finales formulées en 2022 par le Comité des Nations unies sur la mise en œuvre de la CDPH en Suisse. Malgré divers progrès, les personnes en situation de handicap continuent donc de subir de nombreux désavantages, de sorte que les droits garantis par les articles 24 et 27 de la CDPH ne peuvent pas être pleinement exercés.

Le Conseil fédéral tient compte de ces constatations dans la loi sur l'inclusion (LIncl), mais néglige malheureusement d'aborder l'inclusion de manière globale pour combler efficacement les lacunes juridiques correspondantes. Avec l'entrée en vigueur de la LIncl, le Conseil fédéral pourrait, dans le cadre de ses compétences, adopter des textes législatifs pour consolider la coordination et l'harmonisation des normes visant à prévenir, réduire et éliminer les discriminations dans les domaines « travail » et « formation ». Un premier pas dans cette direction serait d'intégrer ces deux domaines dans la section 4 de la loi sur l'inclusion (LIncl).

Plusieurs raisons plaident en faveur de cette solution :

1. Parce la loi sur l'inclusion établit le cadre légal pour la mise en œuvre de la CDPH, elle joue un rôle clé non seulement du point de vue du Conseil fédéral (cf. message relatif à l'initiative sur l'inclusion et au contre-projet) mais aussi du point de vue des associations d'entraide des personnes en situation de handicap. Elle peut toutefois remplir cette fonction seulement si la question de l'inclusion est envisagée de manière globale, comme un thème transversal. Il ne suffit pas de se limiter à des thèmes spécifiques en laissant de côté des domaines transversaux essentiels comme le travail et la formation.
2. La législation en matière de formation relève principalement de la compétence des cantons. Il manque donc dans le domaine un cadre réglementaire contraignant et une coordination claire entre les acteurs et les différents niveaux fédéral, cantonal et communal. C'est là que la Confédération peut et doit s'impliquer davantage.

Le droit à un enseignement de base gratuit pour toutes et tous figure à l'art. 19 de la Constitution fédérale, en tant que droit social fondamental. L'art. 24 CDPH pose également des principes importants dans ce domaine. L'art. 63 al. 1 de la Constitution fédérale confère à la Confédération la compétence de légiférer sur la formation professionnelle. L'al. 2 prévoit qu'elle fasse de la promotion dans ce domaine. Concernant le niveau tertiaire, l'art. 63a Cst. confère même à la Confédération une compétence directe de gestion des Écoles polytechniques fédérales (EPF) de Zurich et de Lausanne, et une compétence de soutien des hautes écoles cantonales (art. 63a al. 2). L'art. 64a al. 1 confère à la Confédération la compétence de fixer les principes législatifs régissant la formation continue. Par ailleurs, elle peut intervenir dans le cadre de sa compétence d'encouragement (al. 2) et clarifier la réserve législative relative aux domaines réglementés (al. 3).

3. Ces compétences lui donnent le pouvoir d'adopter, dans un premier temps, des dispositions à caractère programmatique dans la loi sur l'inclusion (LIncl), puis de concrétiser des normes contraignantes à l'échelon fédéral pour prévenir, réduire et éliminer les discriminations touchant les personnes en situation de handicap, à l'aide de dispositions législatives complémentaires dans les lois fédérales. Il reste encore à faire : dans le domaine de la formation continue, il manque d'informations transparentes sur l'accessibilité des offres et, au niveau des hautes écoles, les structures d'aide pour la compensation des désavantages ne sont ni coordonnées entre elles, ni dotées de normes validées scientifiquement. À cet égard, nous estimons qu'il serait indispensable d'introduire des dispositions cadres dans la LIncl pour assurer une coordination et collaboration globales dans le domaine de l'éducation.
4. Dans le domaine du travail, les art. 95 al. 1, 110 al. 1 let. a-c et 112b de la Constitution donnent à la Confédération des compétences visant à promouvoir l'inclusion et à protéger les travailleuses et travailleurs contre les discriminations. L'article 27 de la Convention de l'ONU (CDPH) constitue là encore la ligne directrice en droit international. Nous saluons l'extension prévue de la protection des travailleuses et travailleurs en situation de

handicap contre les discriminations relevant du droit privé qui est prévue dans le projet de révision partielle de la loi sur l'égalité (LHand). Par contre, nous regrettons que la loi sur l'inclusion (LIncl) ne prévoit pas de dispositions à caractère programmatore pour ancrer solidement l'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans les rapports de travail de droit public aux niveaux cantonal et communal, et à l'égard de tiers. Là encore, des conditions-cadres claires sont nécessaires pour assurer la coordination et la collaboration. Nous estimons que les incitations adressées aux cantons et la référence du Conseil fédéral aux obligations découlant des art. 8 al. 2 et 35 al. 2 Cst. ne sont pas suffisantes. Nous demandons donc que des compléments à caractère programmatore soient apportés à la loi sur l'inclusion.

5. La dernière enquête « Le point de vue des employeurs sur l'AI et ses instruments » montre que le scepticisme au sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap est encore très répandu. Cela vaut tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Il faudra de gros efforts de coordination pour dissiper ce scepticisme et mieux faire connaître les outils dont dispose l'AI pour promouvoir l'inclusion, tant auprès des décideuses et décideurs et des agences pour l'emploi. Afin de pouvoir réellement combler l'écart entre les taux d'occupation des personnes avec et sans handicap, il faut sans doute envisager d'autres mesures à long terme, telle que des incitations fiscales (cf. postulat 24.4213 « Favoriser l'inclusivité du monde du travail »), voire un système de quotas. L'ajout d'un alinéa complémentaire dans la LIncl permettrait d'ancrer les conditions-cadres d'une coordination pour soutenir les employeurs (notamment dans le secteur public) dans leurs efforts en faveur d'un monde du travail inclusif, mais aussi pour imposer efficacement des obligations.
6. À notre avis, le lien avec d'autres domaines de la vie, notamment celui du « logement » plaide également en faveur de l'ajout du domaine « travail » à la LIncl. La loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI) régit notamment les conditions de vie dans les homes et les conditions de travail dans les ateliers protégés sur le marché secondaire du travail. Le financement est souvent assuré au niveau cantonal, en vertu des mêmes lois. Vu les modifications législatives actuelles et à venir, il ne semble pas cohérent de traiter le domaine « logement » de manière séparée dans la loi sur l'inclusion. Des dispositions à caractère programmatore sont donc nécessaires, parce que l'amélioration de la liberté de choix sur le marché du travail secondaire et la perméabilité entre les marchés du travail primaire et secondaire sont des points essentiels, tant selon les observations finales du Comité de l'ONU que de l'avis des associations d'entraide des personnes en situation de handicap.
7. Bien entendu, les changements législatifs nécessaires pour ce faire et les nouvelles bases juridiques posées par la loi sur l'inclusion (LInc) doivent être élaborées en étroite collaboration avec les personnes en situation de handicap et leurs organisations, conformément à l'art. 4 al. 3 et l'art. 33 CDPH, et à l'art. 8 P-LInc.