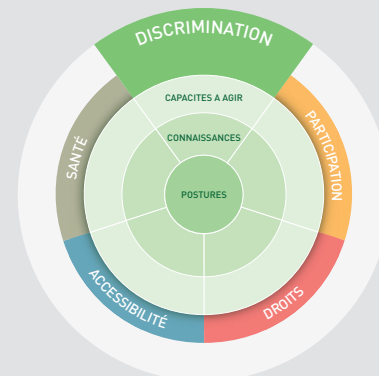


La boussole CDPH dans la pratique: La discrimination – les fondamentaux

Réflexion sur la non-discrimination dans l'accompagnement

Boussole CDPH



La non-discrimination des personnes en situation de handicap est une préoccupation centrale de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Dès lors: comment peut-on la favoriser au quotidien? Le questionnaire d'évaluation sur les aspects d'égalité et de diversité aide à réfléchir à cette question. Nous vous expliquons comment l'utiliser de façon ciblée afin de susciter une prise de conscience et pour ancrer la non-discrimination. Vous trouverez le questionnaire d'évaluation sur notre site dédié au Plan d'action CDPH.

Dans ce document vous apprendrez:

- Ce qu'on entend par le terme de discrimination dans la CDPH.
- Des exemples de discrimination tirés de situations du quotidien ou au travail.
- En quoi le questionnaire d'évaluation peut s'avérer utile aux organisations, à leurs dirigeants, aux professionnels de terrain ou encore aux personnes en situation de handicap.

CDPH – Art. 3 | La non-discrimination

«La non-discrimination» est un des principes généraux de la CDPH (CDPH – Art. 3). Dans la CDPH, on entend par discrimination fondée sur le handicap « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable » (CDPH – Art. 2).

Pour le dire simplement, la CDPH, en référence aux droits humains, incite à ce que

- Tout ce qui a une même valeur soit traité de manière égale.
- Ce qui n'est pas égal soit traité de manière différenciée si on veut être équitable.
- Toutes les « aménagements raisonnables » soient pris pour qu'il en soit ainsi.

Les professionnels doivent être au clair sur les concepts d'égalité, d'équité et de différence (dans le sens de diversité).

Egalité n'est pas synonyme d'équité

Les êtres humains se distinguent les uns des autres par leur origine sociale et ethnique, leur identité de genre et leur orientation sexuelle, leur religion ou leurs croyances, leur âge, leurs capacités physiques et mentales et leur personnalité (cf. Charte de la diversité). Ils ne sont pas identiques, ils sont différents. Cependant, du point de vue de leurs libertés fondamentales et de leurs droits humains, ils sont tous égaux.

Il convient de noter : Traiter des personnes différentes de la même manière peut être discriminant. Ce qu'on veut, c'est les traiter de manière équitable.

«Les personnes discriminées sont systématiquement empêchées d'exercer leurs droits fondamentaux en raison de caractéristiques individuelles ou collectives.»

(Amnesty International)

L'absence de réflexion ou une réflexion lacunaire sur les questions de discrimination peut mener à des malentendus, des tensions, voire des conflits.

On a tendance à

- Confondre égalité avec équité
- à conditionner l'équité au fait d'être identique
- se contenter de relever des exemples de discrimination chez les autres, sans prendre la peine de faire sa propre introspection
- négliger les raisons structurelles qui peuvent conduire à des situations de discrimination
- partir du principe que les personnes en situation de handicap ne pourront pas, elles aussi, avoir des comportements discriminants
- partir du principe que la non-discrimination n'est pas possible et que des mesures supplémentaires ne doivent pas être prises
- croire que la discrimination est un processus nécessairement conscient
- être réticent à vouloir mener une réflexion de fond, sur soi-même, ou de pousser la réflexion au sein de l'équipe.

La discrimination dans le quotidien et au travail

Quelques exemples tirés du quotidien:

Il y a discrimination lorsque

- on suggère un choix de lieu de vie mais sans qu'aucune alternative ne soit proposée
- l'accessibilité des bâtiments et des installations est entravée parce qu'ils ne sont pas adaptés
- l'utilisation des transports publics est rendue difficile, par exemple par des arrêts trop éloignés
- la participation politique est empêchée parce que les documents de vote n'ont pas été mis à disposition
- dans le domaine privé, par exemple lorsque les informations sur le planning familial ne sont pas adaptées à l'âge de la personne et incompréhensibles ou lorsque l'accès aux moyens de contraception est rendu difficile
- la participation à la vie de la communauté, que ce soit par la formation ou dans le cadre des loisirs, est entravée par un manque d'offres inclusives

Quelques exemples liés au travail:

Il peut y avoir discrimination

- lors de l'engagement
- lors de la promotion ou de la planification de carrière
- au niveau du salaire
- du point de vue de la formation professionnelle
- du point de vue de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie
- dans le cadre de la sécurité au travail
- dans le cadre de la protection de la santé et de l'accès à la gestion de la santé au travail
- en cas de licenciement et de protection contre le licenciement
- dans le cadre de la protection contre le harcèlement ou le mobbing
- au niveau des revendications des travailleurs et des droits syndicaux

Les domaines d'application du questionnaire d'évaluation¹

Comment le questionnaire d'évaluation peut-il être appliqué dans l'organisation ?

Le questionnaire d'évaluation

- offre la possibilité de lancer une discussion sur le principe de non-discrimination tel que décrit dans la CDPH.
- permet de sensibiliser à la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap et de réaliser quand et comment de tels comportements peuvent surgir.
- permet d'éveiller la conscience sur la non-discrimination réelle et souhaitée au sein de l'organisation.
- permet de disposer d'un moyen pour mener le dialogue sur la non-discrimination de façon transversale et multidimensionnelle.
- Offre la possibilité de faire avancer les enjeux d'égalité en se servant de la diversité.

Comment les dirigeants peuvent-ils se servir du questionnaire d'évaluation ?

Le questionnaire d'évaluation leur permet

- de disposer d'un outil de travail pour approfondir de manière systématique et cohérente la non-discrimination au sein de leur organisation.
- de faire prendre conscience à l'ensemble de collaborateurs que l'égalité comme la diversité sont donc nécessaires.

Comment les professionnels de terrain peuvent-ils se servir du questionnaire d'évaluation ?

Le questionnaire d'évaluation leur permet

- de se faire une idée plus claire sur leurs propres attitudes, connaissances et compétences.
- de disposer d'un outil d'aide au dialogue avec les personnes en situation de handicap, pour clarifier les points de vue de chacun (ceux des personnes accompagnées et ceux des professionnels de terrain).
- de communiquer de façon plus transparente au sein de l'équipe sur les représentations et préoccupation de chacun quant à la non-discrimination.
- d'inciter les personnes en situation de handicap à soulever, elles aussi, certaines thématiques liées à la discrimination.

¹ On peut trouver le questionnaire d'évaluation dans un document séparé sur notre site dédié au Plan d'action CDPH.

La Boussole dans la pratique: la discrimination – l'essentiel

Comment les personnes en situation de handicap peuvent-elles se servir du questionnaire d'évaluation ?

Le questionnaire d'évaluation

- leur permet de disposer d'une aide grâce à laquelle elles pourront, par exemple lors d'un conseil d'habitants, clarifier dans quelle mesure elles se sentent discriminées et exprimer leurs demandes.
- leur donne la possibilité de signaler que les mesures pour lutter contre la discrimination mises en place jusqu'ici ne sont pas satisfaisantes.
- leur offre la possibilité, moyennant une adaptation en Facile à lire et à comprendre FALC, d'aborder entre elles certaines thématiques sur la discrimination.

Tous ces exemples montrent que le questionnaire d'évaluation offre un soutien

- pour faire face à ses propres expériences de discrimination.
- pour réfléchir à ses propres postures et pour les faire évoluer.
- aux professionnels, pour qu'ils puissent renforcer leurs actions non-discriminatoires.

Liens complémentaires

[Le plan d'action CDPH dans sa version longue](#)

[Le plan d'action CDPH dans sa version courte](#)

[Discrimination – le questionnaire d'évaluation](#)

[La Boussole CDPH](#)

Conception et rédaction par Johannes Schmuck, sur mandat des trois organisations.

Traduction à partir de l'allemand par Marina Vaucher, INSOS Genève

Révision des textes en collaboration avec Pierre Coucourde, INSOS Genève

Octobre 2021