



### **Rapport «L'Eglise, employeur responsable de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap»; réponse au postulat du député au Synode Frank Buchter et cosignataires; prise de connaissance et classement**

#### **Propositions :**

1. Le Synode prend connaissance du rapport du Conseil synodal.
2. Il classe le postulat du délégué au Synode Frank Buchter et cosignataires «L'Eglise, employeur responsable de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap».

#### **Rapport du Conseil synodal**

##### **I. Introduction**

Lors du Synode d'été 2018, le Synode a adopté à l'unanimité le postulat du délégué Frank Buchter et de ses cosignataires, «L'Eglise, employeur responsable de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap». Il a ainsi chargé le Conseil synodal d'étudier les questions qui suivent, d'établir un rapport et de préparer des démarches en conséquence.

1. *a) Le Conseil synodal sait-il combien de personnes handicapées sont employées par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et, le cas échéant, où elles travaillent ? b) Prête-t-il suffisamment attention à ces personnes, plus spécialement à leurs points forts et à leurs difficultés spécifiques ?*
2. *Que fait le Conseil synodal ou qu'est-il disposé à faire pour soutenir les paroisses afin qu'elles puissent employer des personnes avec handicap ou maintenir l'emploi de celles-ci ? Une offre de conseils, des prestations financières ou d'autres mesures pourraient-elles être utiles dans ce domaine ?*
3. *Que penserait le Conseil synodal de la mise en place de mesures de Case Management afin d'optimiser les conseils et le soutien aux employeurs et aux personnes concernées ?*
4. *Le Conseil synodal prépare, à l'intention du Synode, une démarche contraignante visant à positionner notre Eglise de façon exemplaire comme employeur responsable.*

Le rapport est basé sur des échanges avec des personnes en situation de handicap et sur une analyse approfondie. Il débute avec une brève réflexion diaconale sur l'Eglise en tant qu'employeur responsable. Il répond ensuite aux questions posées dans le postulat du délégué Frank Buchter et de ses cosignataires, en commençant par les questions 1a), 1b) et 3).

La question 2 et le point 4 du postulat sont traités sous la partie «Mesures potentielles». Dans ce travail, il a été donné suite à la proposition du député Rolf Schneeberger de nouer un dialogue avec des personnes concernées. Par ailleurs, le secteur Diaconie a, par le biais d'ENSEMBLE, lancé un appel auprès de personnes et de paroisses concernées afin qu'elles se manifestent auprès du secteur. Sur la base des réactions obtenues et d'entretiens menés avec les personnes concernées, le secteur a formulé les mesures contenues dans le rapport qu'il définit comme des étapes contraignantes, avec un cadre temporel et une estimation quant aux ressources nécessaires. Elles seront mises en œuvre dès que les moyens adéquats seront disponibles ou mis à disposition. Enfin, à la suite des mesures suggérées, le Conseil synodal propose de classer le postulat.

## **II. Réflexion diaconale**

La diaconie est un élément essentiel de l'Eglise. Le travail diaconal est donc une mission fondamentale. A l'image de Dieu, tous les humains ont le droit de participer à la vie de l'Eglise et de la société comme individu doté de son autonomie.

Notre société accorde une place très importante au travail rémunéré. Quiconque en est dépourvu, perd souvent son sentiment d'appartenance. L'image du Corps du Christ nous enseigne que le monde de Dieu est un monde indivisible, auquel tous les humains ont le droit d'appartenir et de prendre part. Cette image engage l'Eglise à être un employeur responsable.

Une participation pleine et entière des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap nécessite davantage de moyens et d'imagination. Il en va de même pour compenser leurs atteintes en matière de mobilité, de communication ou de performance. Mais ces personnes apportent aussi leur talent et des formes d'organisation de vie qui peuvent enrichir les structures relationnelles au sein de l'Eglise et renforcer la communauté. Elles font ainsi contrepoids aux intentions d'une société gestionnaire et rationalisée, qui n'épargne pas l'Eglise.

## **III. Réponse aux questions et résultats des recherches**

Le postulat vise deux groupes-cible : les personnes en situation de handicap dans un milieu professionnel, et l'Eglise comme employeur responsable, avec ses paroisses, ses services généraux et les autres institutions qui lui sont affiliées. Le Conseil synodal s'est intéressé et a traité les deux groupes-cible de manière approfondie. Il a partagé avec eux ses réflexions et les résultats de ses recherches. Les points de vue d'employés en situation de handicap ainsi que celui d'employeurs responsables ont été pris en compte pour traiter le postulat et répondre aux questions.

### ***L'Eglise comme employeur responsable***

Tant les services généraux de l'Eglise que des paroisses comptent des personnes en situation de handicap parmi leurs collaborateurs. Il n'existe pas de statistique systématique à ce sujet au niveau des paroisses. Les recherches montrent que jusqu'à présent, quasiment aucune mesure de soutien ciblée n'a abouti à la création de places de travail pour des personnes en situation de handicap et à l'engagement explicite des intéressés. Malgré tout, les services généraux de l'Eglise, le Centre de coordination pour la formation théologique affilié à l'Université KOPTA ainsi que quelques paroisses ont engagé de leur propre initiative des personnes en situation de handicap. Les coûts supplémentaires qui en découlent et qui ne sont pas couverts par les institutions sociales sont à la charge des employeurs eux-mêmes.

Les discussions avec les personnes en situation de handicap travaillant au sein de l'Eglise ou dans un environnement proche l'ont montré : il est très important de vaincre les appréhensions. Il ressort aussi clairement qu'avoir un accompagnement personnalisé sur le lieu de

travail est déterminant. Les paroisses doivent être conscientes de ces aspects au moment d'engager une personne en situation de handicap.

Certaines institutions de l'Église ont inscrit dans leurs bases légales une protection élevée de l'emploi et l'interdiction de toute discrimination.<sup>1</sup> Le règlement du personnel pour le corps pastoral (41.010) innove et va plus loin. Il soutient l'employabilité et l'intégration de personnes en situation de handicap.<sup>2</sup>

Toute offre de travail ou de mesures d'intégration pour des personnes en situation de handicap est à saluer. Le Conseil synodal encourage un travail de sensibilisation et veut dépasser les appréhensions existantes.

### ***Personnes en situation de handicap dans le monde du travail***

Les êtres humains sont uniques dans leur individualité et leur potentiel d'évolution, et cela vaut aussi pour les personnes en situation de handicap. On parle de personnes avec un handicap. Mais cette généralisation ne pourra jamais rendre vraiment compte de ce que vit chacune de ces personnes dans son environnement professionnel. Dans ses explications, le postulat retient trois catégories d'atteintes :

- mentales
- corporelles
- psychiques

Ces trois catégories sont utiles pour représenter de façon concise et superficielle la diversité des handicaps. Il faut toutefois être attentif au fait que les handicaps se marquent très différemment d'une personne à l'autre et s'expriment de manières diverses. Chaque être humain étant unique, il développe des stratégies d'adaptation personnelles, un point important à prendre en compte.

- Certaines personnes sont handicapées depuis la naissance. Elles ont intégré ce handicap dans leur vie, et/ou doivent sans cesse trouver leur place dans la société.
- D'autres sont confrontées à une situation totalement nouvelle suite à un accident ou à une maladie. Elles sont alors confrontées à de nouveaux défis qui souvent les déstabilisent et elles sont souvent laissées à elles-mêmes face à la tâche de développer une stratégie de maîtrise du handicap.
- D'autres encore ne reconnaissent pas leur handicap, ou ne veulent pas l'admettre. Elles estiment donc qu'il n'y a rien de particulier à faire.
- Certains peuvent et veulent en parler de manière ouverte, et/ou sont actifs sur les questions de politique en faveur des personnes en situation de handicap.
- Il y a aussi des personnes qui doivent faire avec une performance moindre, ou qui, après un burn-out, doivent refaire leur place dans le monde du travail.

Ce ne sont que quelques exemples parmi beaucoup d'autres. Ils montrent bien que chaque tranche de vie est unique, de même que les stratégies d'adaptation qui sont choisies. Compte tenu de cette diversité de situations, il apparaît clairement qu'un accompagnement de qualité exige souvent des connaissances spécifiques. De nombreuses organisations ou institutions se concentrent sur des handicaps précis. En plus des organes étatiques (offices de chômage, AI et services sociaux), des organisations de la société civile (associations, fondations, etc<sup>3</sup>) sont actives pour assurer une bonne intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. La Fédération suisse des aveugles et des malvoyants

représente à ce titre un très bon exemple. Elle offre un large éventail de services pour les personnes concernées, les employées et employés, les spécialistes et les familles<sup>4</sup>.

Il existe aussi des rapports, des programmes et des recommandations de la Confédération et des cantons<sup>5</sup> visant à encourager la création de places de travail pour les personnes en situation de handicap.

Les personnes concernées peuvent aussi profiter d'une large palette de prestations, fournies par des organisations de la société civile (associations, fondations, etc) et des institutions étatiques (offices de chômage, AI et services sociaux). Les organisations étatiques travaillent pour la plupart selon des objectifs structurés, en appliquant la méthode de gestion des cas. Leur but est de permettre aux personnes concernées de sortir des assurances sociales par le biais de mesures d'intégration, d'un réseau relationnel et de contributions financières, afin de les conduire le plus rapidement possible vers une indépendance sociale et financière. La méthode de gestion des cas, développée aux Etats-Unis (en anglais « Case Management<sup>6</sup> »), place au centre la personne et la complexité de sa situation. Elle tient compte de la diversité des prestations à fournir et de la nécessité de les harmoniser entre elles. Le « case management » place donc au centre le sujet plutôt que les organisations d'aide.

La gestion par cas peut aussi être vue d'un oeil critique. Il peut conduire la personne concernée, devenue un « cas », à une dépendance relativement importante. Par exemple lorsqu'un ou une « case manager », qui représente avant tout les intérêts des aides sociales ou des assureurs, met en place une obligation de coopérer.<sup>7</sup>

Au-delà des explications générales et spécifiques précédentes sur les thèmes «L'Eglise comme employeur responsable» et «Personnes en situation de handicap », nous développons ci-après plus spécialement les questions 1a), 1b) et 3).

**1a) Le Conseil synodal sait-il combien de personnes handicapées sont employées par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et, le cas échéant, où elles travaillent ?**

Le Conseil synodal prend position comme suit :

- En tant qu'employeur, le Conseil synodal sait combien de collaborateurs en situation de handicap travaillent au sein de la Maison de l'Eglise.
- En tant qu'organe exécutif de l'Eglise, le Conseil synodal reçoit aussi des informations sur les titulaires de ministères en situation de handicap. Il connaît les personnes vivant avec un handicap physique. Il a également en partie connaissance de cas d'atteintes et de difficultés psychiques. Il prend en général connaissance de ces cas et des difficultés qui y sont liées lors de la formation ou de la préparation en vue de la désignation ou de la consécration. Lorsque des collaborateurs sont atteints dans leur santé psychique après la consécration ou la nomination, la hiérarchie ecclésiale, souvent, n'en a plus connaissance. Il existe des exceptions, lorsque les personnes concernées et/ou les paroisses sollicitent des conseils.
- Le Conseil synodal ne dispose que d'informations isolées et informelles sur des collaborateurs en situation de handicap actifs dans les paroisses (par exemple s'il s'agit d'un sacristain, d'un organiste, ou d'un collaborateur administratif, etc).

La question de l'utilité d'une statistique sur le nombre de personnes en situation de handicap actives au sein de l'Eglise est soulevée par le postulat. Voilà ce qu'en pense le Conseil synodal : d'une part, une telle statistique pourrait montrer à quel point l'Eglise s'engage comme employeur responsable (faits concrets). D'autre part, les antécédents médicaux et les handi-

caps qui y sont liés doivent être protégés de façon spécifique. Ce sont des données personnelles soumises à la protection des données. De tels relevés, et leurs actualisations, sont de plus très chronophages. Le Conseil synodal renonce donc à formuler une mesure qui prévoirait l'enregistrement statistique des collaborateurs en situation de handicap au sein de l'Eglise. Il préserve ainsi la protection de la personnalité des personnes concernées.

Par rapport à la question

**1b) Prête-t-il suffisamment attention aux collaborateurs en situation de handicap ainsi qu'à leurs points forts et à leurs difficultés ?**

le Conseil synodal prend position comme suit :

- Depuis des années, les services généraux de l'Eglise prennent garde à engager aussi des collaborateurs en situation de handicap.
- Les paroisses pourraient être encore davantage sensibilisées à ces collaborateurs.

Soutenir les emplois de collaborateurs en situation de handicap au sein des paroisses, cela demande d'être franc avec eux. L'auteur du postulat, Frank Buchter, estime dans son intervention que l'engagement d'une personne avec un handicap exige «le courage de sortir des sentiers battus». A l'aide de mesures idoines, qui sont détaillées dans le chapitre suivant, on peut stimuler ce courage et vaincre les appréhensions. Rendre accessible un poste de travail aux personnes en situation de handicap, cela implique des ressources supplémentaires, mais amène aussi des avantages. Il faut avoir le courage de communiquer sur ces aspects.

*Sur la question*

**3) Que penserait le Conseil synodal de la mise en place de mesures de «case management» afin d'optimiser les conseils et le soutien aux employeurs et aux personnes concernées ?**

le Conseil synodal prend position comme suit :

- Des mesures de «case management» (gestion des cas) seraient envisageables au sein des services généraux de l'Eglise et ce pour tous les collaborateurs, dans le cadre de la direction et du développement des collaborateurs. Avec la reprise des contrats de travail des pasteurs et pasteuses en janvier 2020, il faudrait y inclure aussi les cercles pastoraux régionaux.
- Il convient de se passer de mesures de «case management» pour les paroisses et leurs employés en situation de handicap. Une gestion professionnelle de «case management » ne peut être assurée qu'en engageant des moyens supplémentaires élevés. Cela implique un travail de conseil chronophage et qui se doit d'être compétent, la mise en réseau avec d'autres services spécialisés et un coaching de type personnalisé. De plus, le « case management » entamerait l'autonomie des paroisses et la séparation des pouvoirs en serait affaiblie.

En règle générale, on tiendra encore compte du point suivant : avec des mesures de « case management » pour des collaborateurs des paroisses, on créerait une structure ecclésiastique parallèle aux prestations étatiques et de la société civile déjà existantes. A la place, le Conseil synodal recommande de renforcer la sensibilisation à ce sujet auprès des différents services et interlocuteurs tant dans les paroisses qu'avec les collaborateurs concernés. Par ailleurs, des informations spécifiques devraient figurer sur le site Internet de Refbejuso complétées de liens vers les institutions spécialisées.

#### **IV. Mesures potentielles**

Le Conseil synodal répond à la question 2 et prend dans le même temps position sur le point 4 en proposant les mesures suivantes.

Par rapport à la question

**2) Que fait le Conseil synodal ou qu'est-il disposé à faire pour soutenir les paroisses afin qu'elles puissent employer des personnes avec handicap ou maintenir l'emploi de celles-ci ? Une offre de conseils, des prestations financières ou d'autres mesures pourraient-elles être utiles dans ce domaine ?**

- a) A plusieurs reprises, le Conseil synodal a effectué un travail de sensibilisation sur les questions liées au handicap par le biais de publications<sup>8</sup>, et il continue de le faire. En tant qu'employeur, il est actif sur la question et emploie des collaborateurs en situation de handicap de façon durable ou temporaire. Il s'engage aussi pour l'intégration au travail de ces personnes. Au sein des services généraux et de la chancellerie par exemple, des places intégratives ont été proposées durant des années, en coopération avec le centre de compétence du travail de la ville de Berne ou avec les services psychiatriques universitaires de Berne. Certaines personnes sont toujours actives au sein des services généraux de l'Eglise après la fin de leur période d'intégration. Afin de soutenir plus largement les places de travail pour les personnes en situation de handicap, le Conseil synodal estime judicieux d'ouvrir le dialogue de manière ciblée et d'encourager les paroisses à devenir elles-mêmes actives. Il considère comme très important de commencer par sensibiliser sur ce thème et de vaincre les craintes qui y sont liées.
- b) Le Conseil synodal propose une large palette de prestations de conseil, allant jusqu'à l'accompagnement. Celles-ci doivent aussi servir en cas de questions lors de rapports de travail difficiles ou conflictuels. Des services spécialisés peuvent aussi être contactés. Lorsqu'elles font appel aux services généraux de l'Eglise, les personnes en situation de handicap et les paroisses reçoivent des conseils. Cela concerne aussi les demandes concernant des collaborateurs qui sont absents durant une longue période en raison de maladies psychiques ou d'autres infirmités. L'offre actuelle pourrait être élargie, avec une sensibilisation thématique accrue du conseil à destination des paroisses et de leurs collaborateurs autour des questions de personnel permettant un triage mieux ciblé des prestations actuelles en faveur des personnes en situation de handicap.
- c) Le Conseil synodal s'engage financièrement pour les collaborateurs en situation de handicap. Il offre, en se basant sur ses lignes de conduite pour la gestion des postes des services généraux de l'Eglise (II.J.c.15), deux places de travail pour des personnes ayant des capacités de travail réduites et une place pour les programmes d'intégration<sup>9</sup>.

Comme exposé ci-avant, le Conseil synodal s'engage déjà de différentes manières en faveur des personnes vivant avec un handicap. Il voit par ailleurs différentes possibilités de sensibiliser les paroisses à ce thème et à les convaincre de s'y engager.

***Ouvrir davantage le dialogue sur la question***

**Mesure 1 : modèle pour les règlements du personnel** : Adapter l'ordonnance sur le personnel ou le règlement du personnel pourrait permettre d'ouvrir un dialogue sur le rôle de l'Eglise comme employeur responsable. De telles modifications législatives sensibilisent les paroisses et l'Eglise sur leur rôle d'employeur. Elles favorisent aussi l'échange et la discussion sur ce thème. Concrètement :

- Il est recommandé aux paroisses d'intégrer à leurs règlements du personnel un passage visant à favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap.
- Les services généraux de l'Eglise pourraient préparer une proposition de passage-type sur l'intégration des collaborateurs souffrant d'un handicap.

Ces mesures ne requièrent aucune ressource supplémentaire.

**Mesure 2 : Communiquer via des reportages et des portraits** de personnes en situation de handicap, en passant par divers canaux médiatiques (ENSEMBLE, pages d'accueil en ligne des paroisses et des services généraux). Cela peut contribuer à dépasser les appréhensions et sensibiliser les paroisses à la thématique. Dans le meilleur des cas, les paroisses seront encouragées à engager une personne en situation de handicap.

Ce travail de communication peut être effectué avec les ressources disponibles des services généraux de l'Église, dans le cadre de ses tâches actuelles.

### ***Rapprocher l'information***

**Mesure 3: sur le site Internet de REFBEJUSO**, une page d'information sur le thème «collaboratrices et collaborateurs avec des handicaps» est mise en ligne. Elle contient des liens avec des institutions spécialisées proposant des prestations tant pour les personnes concernées que pour les employeurs. Les services de conseil des services généraux procèdent aux mises à jour de la page internet. Ces mises à jour visent à informer autant les services spécialisés que les utilisatrices et utilisateurs.

Des ressources supplémentaires sont nécessaires pour le lancement de la page. Les mises à jour ultérieures peuvent être effectuées dans le cadre des postes existants.

### ***Offres de soulagement des employeurs***

**Mesure 4: des prestations financières** peuvent être octroyées sur demande (offre à la demande). Les demandes sont examinées au cas par cas et sont octroyées à titre subsidiaire à des financements déjà alloués par des institutions étatiques spécialisées dans le domaine social ou de la société civile. Il est difficile d'estimer dans quelle mesure des aides financières pourraient inciter les paroisses à engager des personnes avec des handicaps et si des engagements à long terme peuvent être ainsi assumés. Les données empiriques dans ce domaine manquent. Il est recommandé de consulter préalablement les institutions existantes qui offrent de telles prestations de soutien.

La mise en œuvre de cette mesure nécessite des ressources financières supplémentaires. L'examen des demandes de soutien peut se faire dans le cadre des postes existants.

## **V. Remarques conclusives et propositions de mise en œuvre**

Les explications données sous *IV. Mesures potentielles* constituent des étapes contraignantes, telles qu'elles sont indiquées au point 4) du postulat.

*Concernant le point 4) Le Conseil synodal prépare à l'attention du Synode des démarches contraignantes afin de positionner de façon exemplaire notre Église comme employeur responsable.*

Le Conseil synodal entend mettre en œuvre ces mesures évoquées ci-dessus avec les ressources disponibles et d'autres qui doivent encore être sollicitées. Lorsque des fonds supplémentaires seront nécessaires, le Conseil synodal en fera la demande par la voie ordinaire via un descriptif et un justificatif détaillés. Ainsi, le Synode aura à nouveau la possibilité d'examiner chaque mesure séparément et de libérer les ressources nécessaires.

Avec ce rapport, le Conseil synodal recommande le classement du postulat.

Le Conseil synodal

## Notes de bas de page – Explications et précisions

<sup>1</sup> Exemples concernant la protection de l'emploi et l'interdiction de toute discrimination :

- Principes directeurs des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure concernant la gestion du personnel (II.J.a.2) : „d) ... Il [le Conseil synodal] met tout en œuvre pour éviter la disparition d'emplois et les cas de rigueur. “
- Règlement sur le personnel des services généraux de l'Eglise (48.010) : Art. 2 Al. 3 : „Les collaboratrices et les collaborateurs ne doivent pas subir de discrimination...du fait d'une déficience corporelle, mentale ou physique. »

<sup>2</sup> Règlement du personnel pour le corps pastoral (41.010) Art. 3 Al. 1 : „La politique du personnel de l'Eglise nationale réformée évangélique ... h) favorise l'emploi et l'intégration des personnes handicapées. “

<sup>3</sup> Par exemple la faîtière Agile.ch (Les organisations de personne avec handicap), portée par les institutions spécialisées suivantes :

A capella fondation; APhS – Angst- und Panikhilfe Schweiz; ASPr-| Polio.ch – Association suisse des Paralysés; ASRIMM – Association Suisse Romande Intervenant contre les Maladies neuro-Musculaires; Avanti donne – Kontaktstelle für Frauen und Mädchen mit Behinderung; behindertenforum – Dachorganisation der Behinderten-Selbsthilfe in der Region Basel; CAB – Action Caritas Suisse des aveugles; Equilibrium – Verein zur Bewältigung von Depressionen; Inclusione Andicap Ticino; GRAAP – Groupe d'accueil et d'action psychiatrique; HiKi – Association d'aide aux enfants traumatisés crânio-cérébraux; IVB – Behindertenselbsthilfe beider Basel; PINOCCHIO – Kontaktstelle für Eltern mit Kindern ohne Finger/Hand/Arm; USA – Union suisse des aveugles; FSA – Fédération suisse des aveugles et malvoyants; Schweizerische Muskelgesellschaft; FSS – Fédération suisse des sourds ; ASH – Association suisse des hémophiles; SSNa – Société suisse de narcolepsie; ASNF – Association suisse de neurofibromatose; ASOI – Association suisse de l'ostéogenèse imparfaite; Swiss PKU – Communauté d'intérêt suisse pour la phénylcétonurie et autres maladies congénitales du métabolisme des protéines; VASK Suisse – Organisation faîtière des proches des malades psychiques– Visoparents suisses - Eltern blinder, seh- und mehrfachbehinderter Kinder; APPT – Association des personnes de petite taille; Invalidenverein Winterthur; Thurgauische Invalidenvereinigung. Membres solidaires: aCHaf – Association Suisse de l'Ataxie de Friedreich; aphasie suisse – Association de personnes aphasiques, leurs proches et de professionnels; Bandar Selbsthilfe-Genossenschaft für Behinderten-Arbeit; Cerebral – Association Cerebral Suisse ; FéGAPH – Fédération Genevoise des Associations de Personnes Handicapées et de leurs proches; insieme Zürcher Oberland; pro auditio schweiz (anciennement BSSV) Organisation pour des personnes avec des problèmes d'ouïe; Retina Suisse – Association d'entraide de personnes affectées de rétinite pigmentaire (RP), de dégénérescence de la macula, du syndrome d'Usher et d'autres maladies dégénératives de la rétine; Association suisse de la maladie de Parkinson; ASMCC – Association suisse des maladies de Crohn et de la colite ulcéreuse; touché.ch – Der Verband für HWS-Geschädigte, Schmerz- und andere Patienten mit Beschwerden ohne nachweisbare organische Ursache; Verein Einfache Sprache Schweiz

<sup>4</sup> <https://www.sbv-fsa.ch/fr/prestations> (Vérfié le 26.01.2019)

<sup>5</sup> Politique en faveur des personnes handicapées - Rapport du Conseil fédéral du 09.05.2018

Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen - Überblick über die rechtlichen Grundlagen. Berne, Juillet 2017 (en allemand uniquement)

Intégration professionnelle – Portail d'information pour les employeurs ; (vérifié le 29.01.19)

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

Service d'orientation AI (vérifié le 29.01.2019) :

<https://www.myhandicap.ch/fr/travail-formation-handicap/en-situation-d-emploi/integration-professionnelle/reinsertion-professionnelle/>

Participia : Plateforme bernoise d'information pour les handicapés (vérifié le 29.01.2019)

<https://www.participa.ch/fr/quotidien/travail/marche-du-travail-primaire/>

Fondation Profil : Arbeit und Handycap : (vérifié le 29.01.2019) (en allemand uniquement)

<https://www.profil.ch/home/>

Insos: (vérifié le 29.01.2019)

<https://www.insos.ch/fr/>

Experten für Inklusion (vérifié le 29.01.2019) (en allemand uniquement)  
[www.sensability.ch](http://www.sensability.ch)

<sup>6</sup> «Case Management ist ein Handlungskonzept zur systematischen Gestaltung von Beratungs- und Unterstützungsprozessen für Menschen, die aufgrund ihrer komplexen Problemlage mehrere professionelle Dienste in Anspruch nehmen müssen. Case Managerinnen und Case Manager übernehmen die Aufgabe der Prozesssteuerung und sorgen dafür, dass Hilfeleistungen im Einzelfall optimal zugänglich gemacht werden können.» (Source : Département Travail Social, Haute Ecole spécialisée bernoise. [www.soziale-arbeit.bfh.ch](http://www.soziale-arbeit.bfh.ch) (Vérifié le 26.1.2019) (Cette citation en allemand uniquement)

<sup>7</sup> [www.beobachter.ch/geld/versicherungen/case-management-was-macht-ein-fallmanager](http://www.beobachter.ch/geld/versicherungen/case-management-was-macht-ein-fallmanager) (Vérifié le 26.1.2019) (en allemand uniquement)

Par ex. service du personnel, service spécialisé Développement des ressources humaines, Bureau de renseignements pour conseils de paroisse, bureau de renseignement de la catéchèse, bureau de renseignement de la Diaconie.

<sup>9</sup> Quelques exemples de publications :

- Dazugehören – Menschen mit Behinderungen in unseren Kirchgemeinden (en allemand uniquement)
- Unser Vater. Vater unser. Unterstützt mit Handzeichen und Gebärden (en allemand uniquement)
- Dimanche de l'Eglise 2014 : Différents comme nous tous – (*divers documents*)
- Point de vue du Conseil synodal : Une différence tout à fait normale ! (Vérifié le 4.2.2019)  
<http://www.refbejuso.ch/fr/positions/activites-avec-les-personnes-handicapees/>

<sup>10</sup>Lignes directrices pour la gestion des postes des services généraux de l'Eglise (II.J.c.15)

Art. 11 Al.1 :

«Refbejuso kann für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis maximal 2 Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Bedingung ist eine nachweisbar anhaltende, körperliche, geistige oder seelische Leistungseinschränkung, mit oder ohne formell anerkanntem Invaliditätsgrad. Es handelt sich jedoch nicht um geschützte Arbeitsplätze gemäss Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG).» (en allemand uniquement)

Art. 12 Al. 1 :

«In den Bereichen und der Kirchenkanzlei bietet Refbejuso pro Jahr einen einzelnen Arbeitsplatz für Personen in beruflichen Integrationsprogrammen an.» (en allemand uniquement)

<sup>11</sup> Voir à ce sujet l'article du journal Der Bund „Designerprothesen als Weckruf für die Manager in Davos», qui reprend les résultats des recherches de la professeure Susanne Bruyère sur le thème du marché du travail et des personnes en situation de handicap. «*Ihre Forschungen zeigen, dass es auf andere Mitarbeitende einen positiven Effekt hat, wenn sie sehen, dass Kollegen, die beeinträchtigt sind, in der Firma trotzdem einen Platz haben. Es erhöht die Identifikation und damit die Verweildauer.*» Der Bund, 26.1.2019, p. 13.