



Postulat Frank Buchter et cosignataires «L'Eglise, employeur responsable de collaboratrices et col- laborateurs en situation de handicap»

Propositions:

Le Conseil synodal est chargé d'étudier les questions ci-après, d'informer le Synode de ses conclusions et de préparer des démarches dans ce sens

1. 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? 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.

Explication

Le travail diaconal fait indubitablement partie des tâches fondamentales de l'Eglise en faveur de la société. Sur le territoire de notre Eglise, nous assurons de multiples formes de soutien et d'encadrement pour les personnes marginalisées, à l'instar des demandeurs d'asile, des chômeurs, des pauvres et bien sûr aussi des personnes handicapées ou malades. L'Eglise et les paroisses sont déjà très actives dans ce domaine.

Mais que fait l'Eglise en qualité d'employeur responsable, à savoir pour favoriser le travail avec des personnes en situation de handicap ou pour les recruter comme collaborateurs ou collaboratrices? Il ne faut pas que des personnes avec handicap ne puissent pas (plus) être employées par l'Eglise parce qu'elles ne sont pas assez dynamiques, efficaces ou performantes.

Pour une personne handicapée, il est difficile, en dépit de ses qualifications et de son expérience professionnelles et personnelles, de trouver un emploi auprès de l'Eglise. Il serait donc important que les conseillers de paroisse disposent d'un service auprès des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, qui pourrait fournir des renseignements compétents sur le travail avec des personnes en situation de handicap.

Les signataires sont parfaitement conscients qu'il n'est pas possible de dicter quoi que ce soit aux paroisses concernant l'engagement de personnel.

Il serait néanmoins bon de se demander s'il est correct de laisser d'anciens collègues occuper à long terme des postes, au-delà de leur retraite, et de leur donner la préférence par rapport à des personnes en âge de travailler et qui sont à la recherche d'un emploi.

Il existerait certainement d'autres mesures, de type financier ou impliquant des adaptations du descriptif de poste, ou encore en collaboration avec l'AI (un mot-clé ici: «prestations d'assistance»), mesures qui favoriseraient l'engagement par l'Eglise de personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie.

Dans les années 1980, il y avait eu le slogan: «Une Eglise respectueuse des personnes handicapées est une Eglise respectueuse des êtres humains». Cet état d'esprit sous-tend-il également le projet Vision Eglise 21?

Remarque: par «personne avec handicap», nous entendons les personnes qui, en raison d'une atteinte mentale, corporelle ou psychique, éprouvent certaines difficultés, notamment à exercer leur profession. Pour le reste, elles ont des qualités, des potentiels et des talents qu'il s'agit de mettre en valeur.

17 février 2018

Frank Buchter, Langenthal, Rolf Schneeberger, Niederönz
et cosignataires:

Aellig Stettler Christine, Beatenberg
Alther Rudolf, Ostermundigen
Bertholet Jean-Eric, Bienne
Fuhrer Eduard, Steffisburg
Klein Wolfgang, Burgdorf/Berthoud
Koshy Verena, Niederscherli
Liechti-Möri Jürg, Berne
Loosli Stephan, Grosshöchstetten
Zaugg-Ott Kurt, Berne