



CAP-CONTACT association

Cap-Contact Association

Rue de Sébeillon 9b

1004 Lausanne

info@cap-contact.ch

021 653 08 18

www.cap-contact.ch/

Confédération suisse

Département fédéral de l'intérieur (DFI)

ebgb@gs-admin.ch

Lausanne, le 9 octobre 2025

Réponse à la consultation sur l'initiative populaire fédérale « Pour une égalité des personnes handicapées (initiative pour l'inclusion) » et contre-projet indirect

Madame, Monsieur,

Cap-Contact une association suisse romande créée en 1988 active dans la défense des personnes en situation de handicap. Elle agit pour leur droit à l'autodétermination en vertu de la Convention des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées ratifiée par la Confédération en 2014. Parmi ses prestations de conseil social délivrées à plus de 500 bénéficiaires (personnes en situation de handicap, proches aidants), Cap-Contact s'engage notamment pour le libre choix du lieu de vie et la mise en place de la vie à domicile à travers la contribution d'assistance. Notre association a d'ailleurs été impliquée directement au moment de créer la contribution d'assistance. Cap-Contact perçoit un financement de l'OFAS. Elle fait partie de la faîtière (art. 74 LAI) avec Solidarité-Handicap mental et Antenne Handicap.

Le **logement** est au cœur du contre-projet du Conseil fédéral. Notre association ne fait pas partie des organisations consultées. Pourtant le logement est au centre de l'activité de Cap-Contact, raison pour laquelle notre organisation répond à la consultation.

La présente réponse repose sur **l'expérience de nombreuses personnes en situation de handicap employeurs d'assistants de vie à domicile à travers la contribution d'assistance**. Leurs témoignages (voir aussi pp. 7-9) se base sur une large expérience qui remonte à 2012 pour plusieurs d'entre elles, date de l'entrée en vigueur de la contribution d'assistance dans la loi sur l'assurance invalidité (art. 42^{quater} LAI à art. 42^{octies} LAI).

Initiative populaire pour l'inclusion

L'initiative vise une **égalité de fait** pour les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de l'existence. Cette demande est conforme aux engagements de la Confédération qui a ratifié la Convention des Nations Unies pour les personnes handicapées (CDPH) en 2014 mais qui n'a toujours pas été implémentée dans son droit interne.

Au sujet du logement, l'initiative précise que « les personnes handicapées ont le droit de choisir librement leur forme de logement et l'endroit où elles habitent et ont droit, dans le



cadre de la proportionnalité, aux mesures de soutien et d'adaptation nécessaires à cet effet » (art. 8a al. 2 Cst).

Le rapport explicatif du Conseil fédéral prétend que l'initiative populaire n'est pas d'applicabilité directe. Quoi qu'il en soit, l'adoption de l'initiative donnerait un **mandat législatif** au Parlement pour refléter dans la loi le changement de paradigme voulu par l'initiative.

Cap-Contact est favorable à l'adoption de **l'initiative populaire** qui permettrait d'avancer vers une société inclusive dans tous les domaines de l'existence.

Contre-projet du Conseil fédéral

Le contre-projet se concentre sur le **logement**. Nous regrettons que le Conseil fédéral ne se penche pas sur les autres domaines dans lesquels les discriminations et inégalités sont quotidiennes pour les personnes en situation de handicap : mobilité, formation et emploi notamment.

S'agissant de la **formation**, le contre-projet ignore le droit à la formation des jeunes en situation de handicap à la fin de la scolarité obligatoire (entre 15 et 18 ans notamment). Ces lacunes de formation et ce manque de suivi est un frein à leur insertion professionnelle.

Le logement et le **libre choix du lieu de vie** n'en sont pas moins essentiels. Avoir son propre logement permet aux personnes en situation de handicap de mener leur vie selon leurs envies. Avoir son propre appartement est la clé de voûte d'une vie plus libre. Aujourd'hui, il reste un rêve hors de portée pour quantités de personnes en situation de handicap, qui souhaitent avoir leur propre logement, mais qui n'y ont pas accès.

- **Projet de loi sur l'inclusion et libre choix du lieu de vie**

Ce projet retranscrit plusieurs éléments de l'actuelle loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI). L'article 4 al. 1 du projet de loi affirme l'encouragement à un logement autonome et le droit de vivre selon son souhait dans son propre ménage, dans un home ou dans un logement avec assistance collective autonome par renvoi à **l'article 19 let. a CDPH**. Cet objectif est à saluer. C'est un engagement qu'a pris la Confédération en ratifiant la CDPH en 2014 déjà.

Toutefois on peine à voir ce que l'encouragement de la Confédération et des cantons dans le conseil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour le soutien au **passage d'une vie en institution à la vie à domicile améliore concrètement** (art. 4 al. 3 Projet de loi sur l'inclusion). En l'état, le projet de loi en consultation n'indique pas comment cet objectif est atteignable.

La question des moyens est éludée du projet du rapport explicatif. Elle est pourtant centrale. À aucun moment, le rapport explicatif ne mentionne le **rôle essentiel des**



associations actives dans la mise en place du libre choix de vie. Dans les faits, il est extrêmement difficile pour une personne seule vivant en institution ou avec ses parents d'évaluer ses besoins d'assistance en soins, repas, transfert, ménage et autre pour réussir un projet de vie à domicile. Sans l'intervention d'assistantes sociales d'une association comme Cap-Contact, la personne en situation de handicap va sous-évaluer ses besoins d'aide ce qui mènera à une impasse. Une sortie d'institution ne s'improvise pas. Le rôle des associations est central pour obtenir la contribution d'assistance dans des procédures d'assurance invalidité qui sont compliquées.

Actuellement, en Suisse romande, **Pro Infirmis et Cap-Contact sont actifs dans le soutien des personnes en situation de handicap à la mise en place de la vie à domicile.** Cap-Contact regroupe en tout et pour tout 1.1 EPT d'assistantes sociales (partagé par 3 assistantes sociales) financés par l'OFAS (délimitation faite d'un soutien du canton de Vaud) dans le conseil social. Actuellement, Cap-Contact est souvent contraint de mettre des demandeurs en attente faute de ressources suffisantes.

Pour **concrétiser** le libre choix du lieu de vie et l'accès à la vie à domicile pour les personnes en situation de handicap, la question de l'augmentation des ressources dévolues aux associations est essentielle.

Repenser la contribution d'assistance

Afin qu'elle remplisse réellement son objectif : permettre une vie autodéterminée, inclusive et digne, sans dépendre de la bonne volonté des proches ni être prisonnier d'entraves insurmontables, la contribution d'assistance est à repenser.

1. Formation accessible aux employeurs

Les employeurs à la contribution d'assistance gèrent jusqu'à dix employés, voire plus sans formation. La contribution d'assistance fait d'elles ou eux des **responsables de PME sans aucune formation**. Il faut trouver du personnel, le former, l'encadrer, établir des plannings, gérer les remplacements, affilier son personnel aux assurances sociales. Dans le marché du travail, personne n'exige un tel niveau de responsabilité sans formation. Cette formation ne saurait être facturée aux personnes en situation de handicap, car elle sert à garantir l'exercice d'un droit fondamental, celui de se loger. Garantir l'accès à une formation ou/et à des pôles de compétences financée via les Offices d'assurance invalidité et avec le concours des associations actives dans le domaine du handicap est donc essentiel.

2. Déplafonnement de la contribution d'assistance

De l'aveu des personnes en situation de handicap et des proches aidants, les montants alloués via la contribution d'assistance sont insuffisants pour couvrir les besoins d'assistance pour la vie à domicile. Cap-Contact fait ce même constat quotidiennement. La contribution d'assistance comporte actuellement **plusieurs déductions et plafonds**



qui limitent son efficacité. Il y a lieu de les supprimer pour que la prestation reflète réellement les besoins et ne soit pas sous-évaluée.

Certains cantons interviennent pour compenser les limites de la contribution d'assistance notamment par le biais des prestations complémentaires (PC). Cela crée des **inégalités territoriales** et crée un problème d'accès sous conditions de ressources. Les prestations destinées à compenser le handicap – assistance personnelle, moyens auxiliaires, frais spécifiques liés au handicap – ne devraient pas être conditionnées au revenu ou à la fortune. Ces prestations sont destinées à garantir le libre choix du lieu de vie pour des personnes qui n'ont pas décidé d'avoir un handicap. Les prestations visant à couvrir les besoins personnels (logement, nourriture, etc.) sont en revanche accessibles sous conditions de ressources. C'est une distinction essentielle entre la compensation du handicap et l'aide sociale générale.

3. Revalorisation du statut d'assistant personnel

Pour les employeurs, la **recherche d'assistants personnels est un défi permanent**. Les salaires sont faibles et les conditions de travail ne sont pas simples. Il existe peu de perspective pour les assistants personnels qui finissent très souvent par quitter leur poste après quelque temps. Les postes occupés par les assistants personnels sont souvent précaires.

Les **tarifs actuels** des assistants de vie à domicile sont **trop faibles** pour être compétitifs sur le marché du travail. La recherche de personnel de nuit représente encore une difficulté supplémentaire. Pour garantir un minimum de stabilité et fidéliser le personnel, il est essentiel d'augmenter les tarifs horaires de jour et de nuit. À défaut, la contribution d'assistance ne permet pas d'assurer une couverture effective des besoins, et la promesse d'autonomie reste théorique.

4. Gestion des remplacements d'urgence

Les **remplacements d'urgence en cas de maladie ou d'imprévu** représentent une **source considérable de charge mentale et de stress**, qui repose très souvent sur les proches que la contribution d'assistance doit pourtant soulager. Cette situation met en péril l'autonomie et la vie sociale de la personne en situation de handicap. Il est essentiel de penser à un système qui soulage réellement les proches tout en garantissant que la personne en situation de handicap puisse maintenir ses activités et son agenda comme prévu. Cela pourrait passer par un dispositif de piquet, une réserve de personnel mutualisée ou un autre mécanisme à inventer, mais l'enjeu est central pour l'égalité de participation.

5. Mineurs et contribution d'assistance

Les **conditions supplémentaires d'accès à la contribution d'assistance chez les mineurs doivent être abrogées** au même titre que celles pour les personnes sous curatelle sans l'exercice des droits civils comme le prévoit le projet de loi. Actuellement



ces conditions supplémentaires excluent de fait un nombre important de mineurs qui ne remplissent pas ces conditions supplémentaires notamment en raison d'une scolarisation en enseignement spécialisé avec un handicap lourd et sans aide adéquate en dehors de l'école en raison de leurs particularités.

Le **fait que l'école ne remplisse pas sa mission d'inclusion** ne doit pas constituer un motif d'exclusion de prestations visant à décharger les proches et à permettre une vie de qualité grâce à une aide adéquate.

6. Réévaluer le droit à la contribution pour les personnes en âge AVS

Lorsqu'une personne en situation de handicap perçoit une contribution d'assistance de l'assurance-invalidité (AI), ce soutien financier lui permet d'engager du personnel pour organiser son autonomie au quotidien. Ce dispositif vise à **renforcer l'autodétermination** et la participation sociale.

Cependant, au moment où la personne atteint l'âge ordinaire de la retraite et passe à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), la situation se modifie. Le droit à la contribution d'assistance ne disparaît pas, mais il est figé : les heures d'assistance reconnues en âge AI deviennent un droit acquis et restent les mêmes après le passage à l'AVS. Or, il n'existe **pas de mécanisme permettant d'augmenter ces heures malgré l'évolution des besoins**.

Dans la réalité, **les besoins d'assistance ne diminuent pas avec l'âge ; au contraire, ils tendent à croître**. Les limitations liées au handicap initial se conjuguent aux effets du vieillissement, qui aggravent la perte d'autonomie et augmentent les besoins en soutien. Le passage à l'AVS entraîne donc une contradiction : la personne vieillit, ses besoins augmentent, mais les instruments financiers qui lui permettent de financer l'assistance restent figés.

Ainsi les bénéficiaires qui ont construit leur vie et leur autonomie grâce à la contribution d'assistance de l'AI se retrouvent confrontés à une **insécurité importante** : leur droit à la contribution subsiste, mais il ne s'adapte pas à leurs besoins réels, qui augmentent avec l'âge, la maladie ou le handicap.

Nous demandons que les personnes qui bénéficient d'une contribution d'assistance de l'AI **voient ce droit évoluer après le passage à l'AVS**. Le vieillissement ne réduit pas les besoins d'assistance, il les accroît. Maintenir des heures figées revient à priver les personnes en situation de handicap de leur autonomie et de leur dignité, alors qu'elles ont construit leur vie autour de ce soutien.

Ce **blocage engendre de graves risques** : perte du logement et du mode de vie autonome, isolement social accru, dépendance forcée vis-à-vis des proches, institutionnalisation non souhaitée, et détérioration de la santé liée au manque d'assistance. En d'autres termes, le gel de la contribution d'assistance au passage en



AVS fragilise considérablement les personnes concernées et compromet leur inclusion dans la société.

Il est **urgent d'assurer non seulement la continuité, mais aussi l'adaptation de la contribution d'assistance au-delà de l'âge AVS**, afin que les personnes handicapées puissent continuer à organiser leur aide, vivre chez elles et participer à la société sur un pied d'égalité. Toute autre solution constitue une discrimination contraire à la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

7. Simplifications administratives

La charge administrative exigée des employeurs pour avoir droit à la contribution d'assistance est lourde. Les personnes en situation de handicap n'ont jamais de véritables vacances pour se reposer. Quand un canton accorde des prestations complémentaires, il faut renseigner sur la base d'autres critères sans coordination avec ce que demande les Offices d'assurance invalidité. Il est souhaitable que la contribution d'assistance soit versée comme l'allocation pour impotent, c'est-à-dire de **manière forfaitaire**. La demande d'envoi du décompte mensuel d'activité alourdit la tâche de l'employeur. Ce travail repose souvent sur les proches.

Cela **simplifierait grandement le suivi administratif tant pour les bénéficiaires que pour les offices AI** et résoudrait d'autres restrictions actuelles comme :

- l'impossibilité d'engager des proches
- les limites d'heures pour les employés, plus restrictives que celles de la législation applicable au secteur domestique.

Cette **simplification** aurait un **effet direct sur l'autonomie réelle des personnes concernées**.

8. Coordination entre allocation pour impotent et contribution d'assistance

L'allocation pour impotent (API) est une des conditions du droit à la contribution d'assistance. Elle est également déterminante dans le nombre d'heures attribuées. Le degré de l'API ainsi que le nombre d'actes reconnus influe sur le calcul de la contribution d'assistance et détermine la reconnaissance de la surveillance. L'allocation pour impotent est historiquement axée sur le handicap physique. Son imbrication dans l'évaluation de la contribution d'assistance complique la reconnaissance des besoins des personnes concernées par d'autres handicaps. Ce biais a pour conséquence une reconnaissance très partielle et limitée des besoins des personnes en situation de handicap.

La **déduction de l'allocation pour impotents de la contribution d'assistance** réduit les moyens disponibles pour d'autres frais liés au handicap (colloques d'équipe, formations par exemple). [L'association InVIE dual a dressé une liste de ces nombreux frais](#). Il faudrait



donc **cesser cette déduction** et reconnaître que l'allocation pour impotent doit couvrir d'autres prestations que l'assistance personnelle.

9. Évaluation des besoins d'aide, cas complexes et statut de coordinateurs

L'outil utilisé actuellement pour évaluer le besoin d'aide rend extrêmement difficile, voire pratiquement impossible, d'arriver à une reconnaissance de besoin d'assistance 24h/24. Seul l'apport de quelques cantons permet de couvrir les besoins de 24h/24 pour une petite minorité de bénéficiaires. Pourtant **certaines personnes nécessitent une assistance permanente**. La méthode actuelle est trop morcelée : elle oblige à passer en revue chaque domaine d'activité du quotidien (habillage, repas, hygiène, mobilité, etc.) et à chiffrer un temps d'aide. Cette approche lorsqu'il existe un besoin d'aide 24h/24 est inadaptée.

Il faudrait commencer par déterminer si une personne a **effectivement besoin d'une assistance 24h/24**. Si oui, il est inutile de passer en revue tous les domaines, car dans ce cas l'assistance couvre l'ensemble des actes de la vie quotidienne. Le temps consacré à chaque tâche devient secondaire. Donner un temps pour chaque tâche en présence de soutien 24h/24 est arbitraire et ne correspond souvent pas à la réalité : l'essentiel est de reconnaître que la personne a besoin d'aide en continu. Si, en revanche, la personne n'a pas besoin d'une présence 24h/24, alors il y a une logique à évaluer l'aide par domaine. Le simple fait de réaliser des loisirs à l'extérieur, mais aussi de cuisiner ou de faire le ménage avec une personne qui n'a aucune conscience des dangers et doit être surveillée à tout moment peut constituer un challenge impossible pour un seul assistant. Certaines situations complexes présentent un besoin qui nécessitent la présence de deux assistants.

Dans le cas de **situation complexes avec une déficience intellectuelle** qui ne peuvent gérer eux-mêmes leur contribution d'assistance, un projet de vie à domicile pérenne et accessible sans aide de l'entourage est illusoire actuellement. Pour que la mise en place de la contribution d'assistance fonctionne, une coordination qui prenne en compte les besoins de la personne concernée tout en déchargeant les proches est incontournable.

Certaines personnes avec des **troubles psychiques et/ou de la communication** ont régulièrement **besoin de personnel qualifié** en raison de particularités liées à la communication, aux comportements, à la gestion de crise ou à la structuration du quotidien. Or s'il est important de laisser le libre choix des employés, dans certaines situations, il est également important de pouvoir valoriser les assistants selon leurs formations, compétences et tâches.

Il importe d'introduire des **postes de coordinateurs parmi les assistants personnels** dans le domaine de la santé, de l'administration & des finances ainsi que dans le domaine socio-éducatif. Une revalorisation salariale de ces postes de coordination donne une perspective aux assistants à domicile et contribue à la réussite de la contribution d'assistance. Ces heures de coordination doivent être reconnues et mieux rémunérées car elles nécessitent des compétences particulières.



La contribution d'assistance est donc à repenser pour qu'elle remplisse réellement son objectif : **permettre une vie autodéterminée, inclusive et digne, sans dépendre de la bonne volonté des proches ni être prisonnier d'un carcan administratif trop lourd** à la fois pour les Offices AI et les bénéficiaires.

- **Projet de loi sur l'assurance invalidité**

Le projet de loi en consultation introduit la **possibilité de projets pilotes via l'OFAS** centré sur l'autonomie et l'autodétermination des assurés (art. 68^{quater} al. 1 LAI). Le projet précise que ces projets pourraient déroger au cadre légal applicable à l'allocation pour impotents et à la contribution d'assistance (art. 68^{quater} al. 1^{bis} LAI).

Cap-Contact préférerait que le Message du Conseil fédéral adapte d'ores et déjà la contribution d'assistance **sur la base des enseignements des bénéficiaires, associations, de l'OFAS et des Offices AI** reposant sur 13 années de pratiques de la contribution d'assistance. Cette prestation existe depuis 2012 déjà. Elle a évolué dans un sens plus large qu'au moment de sa conception et cela nécessite de repenser ces contours.

Toutefois, si le Conseil fédéral privilégiait le préalable d'un projet pilote, il serait essentiel d'inclure les **associations concernées actives sur le terrain** comme Cap-Contact et les bénéficiaires dans sa conception pour tenir compte des projets pilotes existants dans les cantons. Citons notamment le projet pilote « [Mon Plan / Ma Vie, Mon Appart](#) » démarré en 2019 et financé par le canton de Vaud et dans lequel Cap-Contact s'est impliquée dans le suivi de bénéficiaires dans des situations complexes avec Pro Infirmis Vaud.

Témoignages

Stéphanie Mukoyi, Maman d'un garçon de 9 ans Employeuse à la contribution d'assistance depuis 2012

« Avoir mon propre logement et mener la vie que je souhaite ou de ce qui s'en approche le plus a toujours été un rêve pour moi. Après avoir passé toute ma scolarité en milieu institutionnel, à la fin de l'école obligatoire je n'ai pas eu d'autres choix que d'aller en ESE, chose que je n'ai pas supporté vu que je n'y suis restée qu'un an et demi.

En effet, j'ai eu la chance que mes parents veuillent bien me reprendre chez eux et s'occuper de moi. En 2012, la contribution d'assistance est née, j'ai été l'une des premières bénéficiaires et cela a vraiment changé ma vie. A présent, je vis en autonomie dans mon propre logement avec mon fils. Je peux être actrice de ma vie et cela est possible grâce à la contribution d'assistance.

Je suis employeuse de cinq assistantes et cela exige un temps travail considérable. Je m'occupe de toute l'administration (recrutements, contrats, planification des horaires, fiches de salaires, versement des salaires, assurances sociales, assurance accident, LPP, remplacements, gestion des conflits, les envois à l'AI, etc.). Cela représente une



lourde charge en termes d'activités techniques et intellectuelles. J'exécute les tâches de RH sans avoir suivi de formation. Je ne prends pas d'assistante administrative car cela m'enlèverait des heures pour mes soins, mon ménage ou mes loisirs.

En principe, il est très compliqué de trouver des assistantes, je suis souvent en sous-effectif et dans ces cas-là, ce sont, la plupart du temps, mes parents qui pallient à ce manque. Ils ne sont même pas rémunérés. Je trouve cela injuste que les proches (parent, conjoint) n'aient aucune compensation, alors que ce sont eux qui bouchent les trous tous les temps, en cas d'arrêt maladie parmi les assistantes.

S'il on pouvait avoir une contribution d'assistance avec moins de contrôle de l'AI, envoyer les justificatifs chaque mois, ça fait beaucoup ! Ce serait bien que les formulaires d'auto-évaluation soient simplifiés; que les heures d'aides soient mieux évaluées, afin qu'elles correspondent davantage à la réalité de ce que vit le/la bénéficiaire.

Par ailleurs, mieux vaut que les salaires soient augmentés surtout pour les veilles de nuit ; que les proches aidants bénéficient non seulement de reconnaissance morale mais aussi d'une compensation financière, et valoriser ainsi leur activité.

Avoir la contribution d'assistances c'est génial, je peux vivre ma vie souhaitée, mais toutes ces contraintes viennent gâcher ce plaisir. »

**Julien-Clément Waeber, président de Cap-Contact, conseiller communal
Employeur à la contribution d'assistance depuis 2012**

« Être employeur de ses propres assistants personnels est une responsabilité immense. C'est le modèle qui garantit le mieux l'autodétermination, car il permet à la personne en situation de handicap de choisir ses assistants, d'organiser son quotidien selon ses propres besoins et envies, et de garder la main sur sa vie. Mais ce modèle, aussi précieux soit-il, s'accompagne d'une charge mentale écrasante, qui est trop souvent invisibilisée.

Au quotidien, l'employeur doit composer avec les réalités particulières de ses assistants : leurs maladies, leurs humeurs, leurs caractères, leurs événements familiaux. Tout cela fait partie de la vie, mais quand on dépend d'eux pour chaque instant de la journée et de la nuit, ces éléments deviennent des variables lourdes à gérer.

Il suffit d'un exemple : du jour au lendemain, une assistante n'a plus voulu – ou plus pu – m'accompagner à mes sorties, mes rendez-vous ou mes séances à l'extérieur. À partir de ce moment-là, il a fallu qu'un proche vienne systématiquement avec moi pour assurer la fonction de deuxième personne. Cette situation a eu des répercussions énormes, sur moi et ma liberté, mais aussi sur ma famille, le reste de l'équipe et sur toute l'organisation.

Ce n'est pas un cas isolé. Un employeur doit constamment subir les humeurs et le moral de ses assistants, même quand elles viennent de leur vie privée. C'est extrêmement usant psychologiquement. Vous pouvez avoir prévu quelque chose – une sortie, une activité – et tout est remis en cause parce que l'assistant est fatigué, malade ou "pas



d'humeur". Dans ces moments, on dépend de la bonne volonté des autres.

Et il suffit qu'un seul assistant sur dix pose problème pour que cela se répercute sur tout le monde. Ce n'est pas seulement une question d'absences : cela peut être un assistant qui néglige certaines tâches comme le ménage, qui arrive régulièrement en retard, qui conteste sans cesse les consignes, ou encore qui se fâche avec le reste de l'équipe. Dans tous ces cas, c'est l'équilibre global qui est fragilisé : les tensions montent, les autres assistants doivent compenser, les proches sont sollicités en urgence, et la personne en situation de handicap voit son quotidien désorganisé et son autonomie remise en cause.

Le paradoxe, c'est que malgré cette charge mentale, il n'existe pas de modèle plus respectueux de l'autodétermination que le modèle employeur. La baisse de la charge mentale ne doit pas être un prétexte pour réduire les prises de décision de la personne en situation de handicap et lui enlever la maîtrise de sa vie. Déléguer ces décisions à des institutions ou à des tiers qui imposeraient leurs propres règles et horaires n'est pas une solution.

Il faut trouver un équilibre en réduisant cette charge mentale, car elle est trop lourde pour une seule personne. Les remplacements d'urgence, la gestion des plannings, les imprévus, les tensions entre assistants, tout cela devrait pouvoir être soutenu par des dispositifs adaptés. Ce soutien doit permettre de sécuriser le quotidien, garantir la continuité de l'assistance et soulager l'employeur, sans privation de sa capacité de décision.

En résumé : le modèle employeur est le meilleur outil d'autodétermination, mais il repose actuellement sur une charge mentale qui dépasse ce qui est acceptable. Un tout petit grain de sable peut tout déstabiliser, et c'est la vie entière de la personne concernée qui en subit les conséquences. Il est urgent de reconnaître cette réalité et de mettre en place des moyens pour alléger cette charge, afin que l'autodétermination ne soit pas vécue comme une fatigue constante, mais comme ce qu'elle doit être : une véritable liberté. »

Cap-Contact Association

Jean Tschopp, secrétaire général

Rue de Sébeillon 9b

1004 Lausanne

jean.tschopp@cap-contact.ch

021 653 08 18