

voit de temps en temps, on mange ensemble, on se retrouve pour regarder la télé.

Il y a eu une situation pas évidente avec un autre résident qui habite au même étage que moi. Il n'était pas très bien et faisait du bruit le soir. Il avait comme un petit rituel de balayer chez lui avec une brosse qu'il tapait contre le bord de la fenêtre. Ça résonnait beaucoup dans l'immeuble. Et moi, avec mes cours du soir, il fallait vraiment que je dorme. J'en ai parlé avec l'équipe éducative et son référent lui a parlé. Je crois qu'il a compris parce que ça va mieux.

Est-ce que vous rencontrez des difficultés par rapport à votre logement ?

J'ai une amie de longue date qui connaît ma situation et qui est déjà venue chez moi. Mais avec les personnes de l'extérieur, comme par exemple les gens avec qui je fais ma formation de graphiste, je n'ose pas dire ouvertement que je suis dans un logement protégé. J'ai un peu honte d'être à l'AI.

Et qu'est-ce qui vous gêne ?

Souvent, dire qu'on est à l'AI suscite des questions, parfois des jugements. Je n'ai pas trop envie de raconter ma vie à tout le monde, aux gens que je ne connais pas encore très bien.

Vous avez emménagé il y a six mois, comment vous sentez-vous dans votre studio ?

Je commence à être contente. Je suis assez bien depuis que j'ai ramené des choses de mon garde-meuble. J'ai retrouvé mes livres par exemple. Et j'ai acheté des petits meubles, que j'ai installés cet été. Je me sens assez bien. Je me sens assez chez moi.

Vous vous sentez de plus en plus chez vous, mais vous avez d'autres projets de logement en vue. Quel serait votre lieu d'habitation idéal ?

Je me suis inscrite pour des logements sociaux subventionnés. Et aussi à la CODAH, une coopérative de logements, car je m'intéresse aux appartements dits « Cluster ». Ce sont de petits logements en collocation. Mon idéal, ce serait quelque chose comme ça. ■

* Nom fictif

AVENIRSOCIAL/ LES ÉDUC', MAL- AIMÉ·E·S DE LA LOI SUR LE TRAVAIL ?

Les éducatrices et éducateurs sont exclus du champ d'application de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, qui règle les questions relatives au temps de travail et de pause. Ceci a pour conséquence qu'ils ne peuvent pas bénéficier de certaines protections offertes par cette loi.

PAR KATJA HAUNREITER, PROFESSEURE À L'EESP, SPÉCIALISTE EN DROIT DU TRAVAIL ET CONSULTANTE EN DROIT DU TRAVAIL POUR AVENIRSOCIAL

La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) s'applique en principe à toutes les entreprises publiques et privées en Suisse. Sont visé·e·s par ce texte légal les salarié·e·s au bénéfice d'un contrat de travail au sens des art. 319 et suivants du Code des obligations (CO).

La LTr vise en particulier à organiser temporellement le travail des collaboratrices et collaborateurs, ceci dans le but de protéger leur santé et assurer une meilleure sécurité au travail. Elle fixe

- le nombre d'heures pouvant être effectuées au maximum par semaine (45h, respectivement 50h/semaine selon le type d'emploi occupé),
- les conditions auxquelles un employeur peut exiger du travail supplémentaire,

– les mesures de sécurité lors de travaux particuliers imposant des poussières ou des gaz (ordonnance 3 à la LTr).

Exceptions

Certaines catégories d'entreprises (art. 2 LTr) et certaines personnes (art. 3 LTr) sont exclues du champ d'application de cette loi. Elles ne bénéficient pas des règles protectrices de la LTr. Il s'agit notamment des ecclésiastiques, des personnes qui exercent une fonction dirigeante élevée, des personnes qui travaillent à domicile et... des éducatrices et éducateurs.

Il en découle que ne s'applique pas à ces personnes la réglementation concernant le temps de travail (art. 9 LTr), celle relative aux pauses (art. 15 LTr) ou encore

AVENIRSOCIAL S'ENGAGE POUR VOS CONDITIONS DE TRAVAIL !

Cet article est le fruit d'une motion déposée et validée à l'Assemblée des délégué·e·s d'AvenirSocial, qui souhaitait mettre la lumière sur la complexité des dispositions légales pour les éducatrices et éducateurs dans la loi sur le travail. Un groupe de travail composé de membres d'AvenirSocial s'est formé et a entrepris différentes mesures, dont la publication de cet article apportant des précisions concernant les dispositions légales. Les conditions de travail des travailleur·e·s et travailleuses sociales influencent beaucoup la manière dont le travail social s'exerce et sa qualité. C'est pourquoi AvenirSocial s'engage également sur cette question, au niveau national et dans les régions.

En adhérant à AvenirSocial, vous bénéficiez de nombreux avantages gratuits,

notamment des conseils juridiques pour toutes vos questions liées au droit du travail (congé-maternité, décompte des horaires, formation continue, etc.). En cas de conflit avec votre employeur, vous êtes couvert pour les frais d'avocat·e·s et de procédures jusqu'à CHF 250 000.-. Par ailleurs, AvenirSocial a publié en 2016 une brochure intitulée « Droit du travail et salaires dans le travail social en Suisse », qui fournit de nombreuses précisions et conseils sur les questions liées aux réglementations légales qui s'appliquent aux travailleurs et travailleuses sociales en Suisse.

A commander sur www.avenirsocial.ch/fr/publications

Emilie Graff, co-secrétaire générale d'AvenirSocial

les règles traitant du service de piquet (art. 14 et suivants de l'ordonnance 1 à la LTr, OLT1). En effet, la majorité des personnes travaillant dans des bureaux ont une durée hebdomadaire maximale de 45 heures. Ce n'est pas le cas pour les éducateurs et les éducatrices.

Il convient cependant de relever qu'une «exception à l'exception» a été prévue à l'art. 3a lit c LTr en faveur

- de l'ensemble des salarié·e·s, puisque l'employeur doit «prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité» pour protéger la santé des employé·e·s (art 6 LTr) et «régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage». Comme corollaire, les travailleuses et travailleurs «sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé»,
- des femmes enceintes et allaitantes : même si elles ne font pas partie des personnes couvertes par la LTr, les règles protectrices de l'enfant à naître, de la femme enceinte puis allaitante doivent être respectées par l'employeur. Celui-ci doit «occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises» (art. 35 LTr) et fixer les heures de travail en tenant compte des responsabilités familiales, à savoir l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans.

Qui est concerné ?

Il convient d'explicitier qui sont ces éducatrices et éducateurs (partiellement) exclus du champ d'application de la LTr. En effet, le seul fait d'être «éduc» ne suffit pas pour «sortir» de la loi. Le texte légal prévoit qu'il ne s'agit que des personnes occupées «dans des établissements».

Ceci impose deux précisions :

a) qui est considéré comme «éducateur» au sens de la LTr ?

b) qu'est-ce qu'un établissement ?

«Sont réputés éducateurs les personnes ayant achevé une formation pédagogique spécialisée reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente» selon l'art. 12 al. 2 OLT1. Les éducatrices et les éducateurs au bénéfice d'un titre HES-SO sont visés par cette définition, qui inclut toutefois aussi selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) les personnes au bénéfice d'une «formation de base sanctionnée par un diplôme tel que maturité

ou certificat fédéral de capacité suivie par six mois d'initiation dans l'établissement sous la direction de personnel qualifié diplômé». Dans ce cas, «les travailleurs (...) doivent participer à des cours de formation continue au minimum 1 à 3 jours par année».

La notion d'établissement dans lequel travaillerait l'éducatrice ou l'éducateur n'est définie ni dans la LTr ni dans l'OLT1, sauf pour ce qui est des établissements publics et corporations de droit public (art. 7 OLT1), lesquels ne sont toutefois pas les employeurs d'éducatrices et d'éducateurs.

L'établissement visé ici doit dès lors se comprendre comme une entité accueillant des bénéficiaires et leur offrant, à défaut d'un domicile légal au sens du Code civil, un lieu de séjour, en règle générale avec une prise en charge également le soir et la nuit, voire durant toute l'année civile. Il en découle que les éducatrices et les éducateurs d'une crèche ou d'une structure d'accueil pour écoliers par exemple ne sont pas réputés travailler dans un tel établissement. Ces personnes sont donc soumises à la LTr.

Quels sont les droits de l'employeur ?

S'il ne peut pas déroger aux normes protectrices des art. 6 et 35 LTr, l'employeur reste libre de prévoir des réglementations différentes de celle de la loi pour les éducatrices et éducateurs en matière de temps de travail, en particulier lorsqu'il dirige un établissement. Il doit toutefois réglementer clairement la problématique du temps de travail, la récupération des heures supplémentaires, les pauses et le droit aux vacances, lequel doit respecter au moins les quatre semaines annuelles prévues par l'art. 329a CO.

L'employeur fixera ces règles dans un texte faisant partie intégrante du contrat de travail de chaque employé·e, à savoir un règlement d'institution, une charte ou des directives particulières.

Conventions collectives de travail

Alors oui, certaines éducatrices et certains éducateurs sont partiellement «mal-aimés» de la LTr. La bonne nouvelle est l'émergence depuis quelques années de conventions collectives de travail (CCT) qui réglementent de façon précise les questions soulevées, à savoir en particulier la durée du travail et le temps des pauses.

Malheureusement, si ces solutions négociées sont importantes et leur entrée en vigueur à saluer comme un

progrès, il convient de retenir qu'à ce jour, elles ne couvrent de loin pas l'entier des éducatrices et des éducateurs. En outre, la durée du travail reste souvent malgré tout plus importante que pour d'autres professions du champ du travail social, des vacances supplémentaires ne compensant pas la charge que représente la prise en charge de personnes en situation de difficultés en institution.

Dans ce contexte, le rôle d'un acteur comme AvenirSocial est indéniable et représente une plus-value pour le monde du travail social, même si le chemin à parcourir est encore long jusqu'à ce que des solutions satisfaisantes soient trouvées pour l'ensemble des éducatrices et éducateurs de notre pays. ■

LE BILLET

ÉMILIE GRAFF, CO-SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Mesures innovantes de lutte contre la pauvreté

En matière de lutte contre la pauvreté, l'éventail de mesures mises en place par les cantons et communes est très large : si certaines visent davantage à lutter contre les pauvres que contre la pauvreté (développement des sanctions dans le domaine de l'aide sociale, restriction du droit de séjour et d'établissement pour les étrangers, etc.), d'autres sont intéressantes du point de vue du travail social.

Citons par exemple les prestations complémentaires pour les familles, mises en place par plusieurs cantons depuis plusieurs années et qui portent leurs fruits, l'essai fructueux de la Ville de Winterthur de réduire le nombre de dossiers par assistant social en charge de l'aide sociale ou le salaire minimum mis en place dans le canton de Neuchâtel depuis l'année dernière. Dernier exemple en date : le 4 mars 2018, le Canton de Vaud sera le premier canton de Suisse à se prononcer sur la question du remboursement des soins dentaires, sous la forme d'une assurance obligatoire financée par des cotisations, inspirée du modèle de l'AVS. De nombreuses personnes en situation ou menacées par la pauvreté renoncent en effet à des soins bucco-dentaires pour des questions financières. La mise en place d'une telle assurance permettrait également de réduire les coûts de l'aide sociale, qui prend actuellement en charge les frais dentaires des bénéficiaires.

La question d'une assurance soins dentaires va également être discutée prochainement dans les cantons de Genève et de Neuchâtel.

Un exemple pour l'ensemble de la Suisse ?