

**Zeitschrift:** Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

**Herausgeber:** Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen

**Band:** 12 (1941)

**Heft:** 12

**Artikel:** Directives pour l'engagement de travailleurs sociaux

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-806279>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 30.01.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Directives pour l'engagement de travailleurs sociaux\*)

Désireux de favoriser la réglementation des conditions d'engagement — réglementation d'une urgente nécessité — des employées d'assistance sociale, les organisations suivantes: Société suisse d'utilité publique, Association suisse des établissements hospitaliers, Union suisse des sociétés de travailleurs sociaux, après avoir procédé à des enquêtes approfondies sur les conditions d'engagement actuellement en vigueur, ont décidé d'établir les directives qui suivent pour ce qui concerne l'engagement du personnel d'assistance sociale, et ils prient toutes les institutions sociales de bien vouloir s'y conformer. Ces organisations savent évidemment que les normes qu'elles ont fixées ne sont pas traitées à fond, et qu'elles ne sauraient être déterminantes dans toutes les circonstances qui peuvent se présenter. C'est dire que ces normes doivent simplement servir d'indications pour les contrats individuels. Mais il faudrait que les institutions sociales n'appliquent pas des conditions moins favorables que celles ici énumérées.

Ces normes s'appliquent aux cas suivants:

**A. Assistantes sociales** occupées toute la journée, contre versement d'un traitement, dans des offices publics ou privés. La profession d'assistante sociale exige des dons particuliers, une maturité d'esprit et une préparation professionnelle qui, dans les écoles d'études sociales, porte sur la psychologie, la pédagogie, la science juridique et sociale, sans parler d'autres domaines de la pratique; à la fin des études, ces écoles délivrent un diplôme.

**B. Directrices d'établissements hospitaliers et aides chargées de missions éducatives** occupées toute la journée, contre versement d'un traitement, dans des établissements publics ou privés, à l'exception des femmes dont les maris travaillent dans le même établissement. Cette profession aussi exige des qualités personnelles et de la maturité d'esprit, à côté d'une préparation professionnelle en matière d'économie domestique d'éducation et du service des soins.

## A. Assistantes sociales.

### 1. Durée du travail.

Pour l'assistante sociale, la durée normale de travail est de 44—48 heures par semaine.

Dans la règle, l'assistante doit avoir des dimanches de libres, à côté d'un après-midi par semaine. Les heures de travail supplémentaires peuvent être compensées par des jours libres.

L'assistante devra avoir la possibilité de se perfectionner par la fréquentation de cours, réunions, etc.

### 2. Vacances.

L'assistante, dont les forces psychiques et mentales doivent supporter un gros effort, doit avoir des vacances payées suffisantes. De la première à la troisième année d'engagement, ces vacances seront

\*) Ces directives peuvent être obtenues comme tirage à part auprès de l'éditeur Franz F. Otth, Zurich 8, en un nombre quelconque d'exemplaires.

de trois semaines, puis ensuite de quatre semaines; les assistantes soignant des tuberculeux auront des vacances plus longues, parce que leur santé est davantage exposée.

Les périodes de maladie de courte durée ne doivent pas être portées en déduction des vacances.

### 3. Salaire.

Le salaire sera en proportion de la tâche exigée, des aptitudes de l'assistante et de son âge. Dans la règle, le salaire initial mensuel est de fr. 250.—<sup>1</sup> à fr. 300.—<sup>1</sup> selon l'institution et la région. Il sera augmenté d'après les aptitudes de l'assistante et atteindra le maximum après douze ans au plus.

### 4. Maladie.

Lorsque, par suite d'accident ou de maladie, l'assistante est incapable d'accomplir les devoirs de sa tâche, son salaire lui sera payé pendant un mois durant la première année d'engagement, deux mois durant la deuxième année et trois mois durant la troisième année.

### 5. Assurance.

L'institution tout comme l'assistante ont intérêt à conclure des assurances contre la maladie et les accidents. La prime sera donc payée conjointement par l'employeur et l'employée. Lorsque l'employeur paie au moins la moitié des primes pour assurance-maladie et accidents, il a droit à l'indemnité journalière versée par la caisse aussi longtemps que, pendant la maladie ou les suites de l'accident, il verse à l'employée le salaire intégral. Il est recommandable de régler à temps la question de l'assurance vieillesse, invalidité, et év. survivants.<sup>2</sup>

### 4. Dénonciation.

Pendant la première année d'engagement, le contrat de travail peut être résilié, conformément aux prescriptions légales, pour la fin du mois suivant celui de la dénonciation; lorsque l'engagement dure plusieurs années, la résiliation du contrat a lieu à la fin du deuxième mois suivant celui de la dénonciation.

## B. Directrices d'établissements hospitaliers et aides ayant une mission éducative.

### 1. Durée du travail.

Dans la règle, la durée de travail est de douze heures par jour, y compris le temps des repas. Le travail journalier sera interrompu par 1—2 heures de repos.

Les directrices et les aides devront avoir la possibilité de se perfectionner par la fréquentation de cours, réunions, etc.

### 2. Loisirs.

Chaque mois, le temps libre accordé sera de quatre jours entiers. Ces journées entières pourront être remplacées par des demi-journées, lorsque le genre d'établissement l'exige. Sauf arrangement contraire, la soirée des jours ou des demi-

<sup>1</sup> Sur la base du coût moyen de la vie en 1939.

jours de congé est également libre. L'une des journées libres coïncidera avec un dimanche.

### 3. Vacances.

Les directrices et les aides, dont les forces physiques et morales doivent supporter un gros effort, auront des vacances payées suffisantes; ces vacances seront donc de trois semaines pour la première année d'engagement, puis ensuite de quatre semaines.

A côté de son salaire, la directrice recevra une indemnité journalière supplémentaire de fr. 4.—<sup>1</sup> et l'aide une indemnité semblable de fr. 3.—<sup>1</sup> lorsque, pendant leurs vacances, elles doivent pourvoir elles-mêmes à leur entretien en dehors de la maison.

Les périodes de maladie de courte durée ne seront pas portées en déduction des vacances.

### 4. Salaire.

Le salaire sera en proportion de la tâche exigée et des aptitudes de la directrice et de l'aide, notamment aussi de la préparation professionnelle et de l'âge.

Dans la règle et selon les établissements, le salaire initial de la directrice est de fr. 150.— à fr. 170.—<sup>1</sup> par mois, à part le logement et l'entretien; le salaire initial de l'aide est de fr. 90.—<sup>1</sup> par mois, plus logement et entretien. Le salaire sera augmenté d'après les aptitudes, et le maximum sera atteint après 12 ans au plus.

### 5. Chambre.

La directrice et l'aide auront chacune une chambre confortable et chauffable.

### 6. Maladie.

Lorsque, par suite de maladie ou d'accident, la directrice ou l'aide sont incapables d'accomplir les devoirs de leur tâche, leur salaire leur sera payé pendant un mois durant la première année d'engagement, deux mois durant la deuxième année et trois mois durant la troisième année.

Au cas où des soins d'hôpital ne sont pas nécessaires, la directrice et l'aide ont en outre droit à l'entretien et aux soins pendant 3—4 semaines, dans la maison même.

Lorsque des soins d'hôpital sont nécessaires, la directrice reçoit une indemnité journalière de fr. 4.—<sup>1</sup> et l'aide de fr. 3.—<sup>1</sup>; cette indemnité vient s'ajouter au salaire aussi longtemps que celui-ci est versé, elle remplace l'entretien.

### 7. Assurance.

La conclusion de polices d'assurance maladie et accidents est dans l'intérêt de l'établissement, de la directrice et de l'aide. Dans la mesure du possible, le paiement des primes sera donc supporté en commun.

Lorsque l'employeur assume, dans la maison même, l'entretien et les soins de la directrice ou de l'aide malades ou victimes d'un accident, il a droit aux indemnités journalières versées par la caisse. Il est recommandable de régler en temps voulu la question de l'assurance vieillesse, invalidité, et év. survivants.<sup>2</sup>

### 8. Dénonciation.

Pendant la première année d'engagement, le contrat de travail peut être résilié, conformément aux prescriptions légales, pour la fin du mois suivant celui de la dénonciation; lorsque l'engagement dure plusieurs années, la résiliation du contrat a lieu à la fin du deuxième mois suivant celui de la dénonciation.

Zurich et Bâle, septembre 1941.

Publié par:

Société suisse d'utilité publique.

Association suisse des établissements hospitaliers.

Union suisse des sociétés de travailleurs sociaux.

Recommandé par les organisations suivantes:

Ecole d'études sociales, Genève.

Soziale Frauenschule, Zurich.

Sozial-caritative Frauenschule, Luzern.

Berufskurs für Anstaltsgehilfinnen, Bâle.

Schweiz. Verband für innere Mission und evang.

Liebestätigkeit, Zurich.

Union suisse „Caritas“, Lucerne.

Office suisse pour les professions féminines, Zurich.

<sup>2</sup> On peut toujours s'adresser à l'Assurance de groupes de la Société suisse d'utilité publique. Prospectus chez l'éditeur Franz F. Otth, Zurich 8.

## Probleme praktischer Freizeitgestaltung von Peter Jost (Molinis, Grb.)

Durch Mobilisation und Fünftageswoche, Spezialisierung beruflicher Betätigung und Verkleinerung des Lebensraumes ist die gegenwärtige Lage der Freizeitgestaltung erneut zum Problem geworden, an welchem wir nicht achtlos vorübergehen dürfen.

Soll sich denn heute die Schule auch noch der Freizeit von Schulkindern und Schulentlassenen annehmen? Die Schule erstrebt doch gewiß keine Monopolstellung, sie kennt die Schranken, die ihrem Wirken gezogen sind, und weiß recht wohl, daß sie in der Erziehung nur fördern, ergänzen, helfen und eben nicht vollenden kann. Heute aber, mehr denn je, sollen sich die Bemühungen nicht nur auf das Schulzimmer beschränken. Die Schule ist den übrigen Erziehungsmächten — der Familie, Kirche und Kultur, der gesamten Oeffent-

lichkeit — ein offenes Wort schuldig, wo sie die Jugend durch mißliche Umwelteinflüsse und Unverstand gefährdet sieht.

Die unter unsern Augen heranwachsende Jugend ist bestimmt nicht schlimmer, aber sie ist anders als die frühere. Bei der Feststellung, daß die Erwachsenen dieses Anderssein oft als störend empfinden, dürfen wir es aber nicht bewenden lassen. Jede Zeit bringt neue Erziehungssorgen, neue Erziehungspflichten. Die Alarmrufe über Haltung und Führung der Jugend mehren sich, gefährdende Einflüsse treten in diesen Tagen der Rastlosigkeit, Unsicherheit und Not stärker hervor. Es ist daher wohl an der Zeit, daß alle, denen das Wohl des Kindes am Herzen liegt, mit gutigem Verstehen den Erscheinungen nachgehen, einander beraten und helfen.