

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE VILLE DE GENEVE

## Protocole d'accord

Les parties signataires de la CCT du personnel des structures d'accueil de la petite enfance Ville de Genève, en accord avec l'autorité de subventionnement, décident d'amender la CCT, au sens de l'article 50, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2020 comme suit :

### 1. Page de garde :

Modifications des phrases suivantes :

Le dernier amendement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Le dernier amendement a été signé le 26 mai 2020 pour une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### 2. Table des matières :

nouvel article 44 bis et modification du libellé de l'art. 47

Art. 44 bis Protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle

Art. 47 ~~Respect de la convention~~ Commission paritaire

### 3. Article 44 bis : Protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle

*nouveau*

1. Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieur-e-s hiérarchiques, de ses collègues, des usagers-ères, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité.
2. L'employeur veille à la protection de la personnalité des employé-e-s dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend toutes les mesures nécessaires pour améliorer la protection de la santé physique et psychique des employé-e-s.
3. L'employeur prévoit des mesures régulières d'information et de formation des employé-e-s et des cadres.
4. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un-e employé-e, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.
5. Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telle notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la

considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée. Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité.

6. Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos, ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.
7. Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un-e employé-e en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.
8. L'annexe 15 détermine les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle des employé-e-s.

#### **4. Modification de l'article 47 : Respect de la convention**

*nouveau libellé et nouveau texte*

##### **Art. 47 Commission paritaire**

1. Les parties signataires à la présente convention constituent une commission paritaire (CP) dont la composition et le fonctionnement sont décrits à l'annexe 10.
2. Les parties veillent à l'observation de la Convention; à cette fin, elles interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.  
Chaque partie s'efforce de trouver des solutions négociées, conformément à l'esprit de la présente convention.
3. La Commission paritaire a les compétences suivantes :
  - a. Elle veille au respect de la présente convention ;
  - b. Elle peut proposer en tout temps des modifications de la CCT aux parties signataires ;
  - c. Elle peut, à la demande d'une partie contractante, rendre une décision sur une question relevant de l'interprétation ou en cas de lacune de la CCT. Cette décision est sujette à recours devant les tribunaux civils compétents ;
  - d. Elle évalue annuellement le dispositif relatif à l'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle (art. 44 bis et annexe 15 CCT) ;
  - e. Les litiges individuels entre un employeur et un-e employé-e sont du ressort de la juridiction des Prud'hommes.

## 5. Modification de l'Art. 48 : Entrée en vigueur

Le dernier amendement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## 6. Page de garde des Annexes :

Le dernier amendement a été signé le 26 mai 2020 pour une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## 7. Table des matières:

*Modification de l'Annexe 10 et nouvelle Annexe 15*

Annexe 10 Composition de la commission paritaire, compétences et attributions

1. Composition
2. Fonctionnement
3. Séances
4. ~~Compétences~~
4. Frais

Annexe 15 Protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle

## 8. Modification de l'Annexe 10 (Art. 47) : Composition de la commission paritaire, compétences et attributions

*Modifications des paragraphes et suppression d'un quatrième paragraphe*

### 1. Composition

La commission paritaire est formée de huit délégué-e-s ~~des structures d'accueil de la petite enfance~~, dont quatre pour la Fédération genevoise des institutions de la petite enfance (FGIPE) et quatre pour les syndicats (SIT, SSP) et les associations professionnelles (ACIPEG, AGEDE) signataires de la Convention Collective de Travail.

Deux ~~Quatre~~ suppléant-e-s par délégation peuvent être désigné-e-s. Ils-elles peuvent assister aux séances comme auditeurs ou auditrices.

### 2. Fonctionnement

La commission paritaire prend ses décisions à la majorité des délégué-e-s présent-e-s. Les deux parties doivent être représentées par un nombre égal de délégué-e-s.

Chaque année, la commission paritaire nomme un-e président-e et un-e secrétaire, choisi-e-s alternativement : l'un-e dans la délégation ~~des structures d'accueil de la petite enfance~~ des représentant-e-s des employeurs et l'autre dans la délégation syndicale ou professionnelle.

La commission paritaire peut consulter des expert-e-s ou des commissions techniques, notamment lors de discussions sur des questions de classifications.

### 3. Séances

La commission paritaire siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le-la président-e, de sa propre initiative ou à la requête de l'un des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins dix jours à l'avance.

Les délégué-e-s à la commission paritaire sont tenu-e-s à la discrétion la plus stricte quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.

~~Les membres de la commission paritaire représentant un organisme impliqué dans un litige soumis à la commission paritaire ou en dépendant, ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui-ci.~~

Les protocoles procès-verbaux des séances de la commission paritaire sont transmis ~~aux présidents-e-s des parties contractantes~~ à chaque délégué-e.

### 4. ~~Compétences~~

~~La commission paritaire a les compétences que lui attribuent la Convention Collective de Travail et le présent règlement.~~

~~La commission paritaire veille à l'application de la Convention Collective de Travail. Elle doit notamment se prononcer sur les questions d'interprétation que cette dernière pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer des modifications de la Convention Collective de Travail aux autres parties contractantes.~~

~~Lorsqu'un litige survient entre une structure d'accueil de la petite enfance et un-e employé-e, la commission paritaire peut être requise par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, elle tente la conciliation.~~

~~Elle peut refuser de s'occuper des litiges dont les faits remontent à plus de 12 mois dès la découverte du litige ou dès la cessation des rapports de travail.~~

### 4. Frais

Les frais de la commission paritaire sont supportés par les parties.

~~La procédure devant la commission paritaire est gratuite.~~

## 9. Annexe 15 Protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle

### (Art. 44 bis)

*nouveau*

Les institutions signataires de la convention collective de travail (CCT) du personnel des institutions de la petite enfance – Ville de Genève se sont dotées d'un dispositif destiné à prévenir et à traiter, le cas échéant, toute atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle (art. 44 bis).

**Le dispositif de prévention a pour but de :**

- Former le personnel, le personnel d'encadrement, ainsi que les membres des comités ;
- Soutenir les personnes qui font appel au dispositif dans le but de trouver une solution à un problème en offrant un service de personnes de confiance ;
- Collaborer avec la hiérarchie, l'employeur ou tout autre personne à l'interne pour mettre un terme à l'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle d'un membre du personnel ;
- Mener une enquête sur requête de la personne plaignante dans le but d'établir les faits lorsque la personne employeuse ne parvient pas à déterminer les responsabilités.

**Les moyens pour mener à bien ces objectifs sont :**

- ▶ La mise sur pied d'un service de personnes de confiance (des personnes formées offrent une écoute et une aide aux personnes qui en font la demande), auquel le personnel peut faire appel en toute confidentialité. La personne de confiance n'entreprend aucune démarche sans l'accord de la personne concernée. Ces moyens sont fournis par un organisme externe.

*Ce service offre :*

- **L'entretien**  
La personne de confiance reçoit tout-e employé-e qui se sent atteint-e dans sa personnalité et son intégrité personnelle. Elle peut également recevoir tout témoin d'une situation qui ressent un malaise. Elle offre écoute, conseil, information, soutien et accompagnement. Cette démarche est confidentielle.
- **L'orientation**  
Dans certains cas, la personne qui sollicite de l'aide peut être orientée vers d'autres instances spécialisées.
- **La médiation**  
La personne de confiance peut orienter vers un-e médiateur-trice certifié-e la personne qui sollicite de l'aide et celle qui est mise cause. Cette démarche peut avoir lieu uniquement si les deux parties sont d'accord. Généralement, elle a lieu au début du processus, lorsque les parties parviennent encore à se parler et à se respecter. L'organisme externe, en tant qu'organisme de personne de confiance, dans le cadre de son mandat, ne mène pas de médiation mais collabore avec un réseau de spécialistes.
- **La collaboration**  
La personne de confiance peut prendre contact avec la hiérarchie de l'institution en s'assurant de l'accord de la personne qui consulte dans le but de résoudre le problème.  
  
La personne de confiance s'assure par la suite que la situation est réglée et que la personne plaignante ne subit pas de préjudices.  
  
Le personnel d'encadrement peut également faire appel à la personne de confiance pour obtenir de l'aide dans la résolution d'une situation.

- **L'enquête**  
L'enquête a pour but d'établir les faits. Elle consiste en l'audition des parties concernées et d'éventuels témoins. Les personnes plaignantes de même que les témoins éventuels ne doivent subir aucun préjudice de quelque nature que ce soit pour avoir dénoncé une situation de harcèlement ou témoigné à ce sujet.  
  
Un rapport est transmis au comité avec copie à la direction, sauf en cas de litige avec la direction en question, accompagné de recommandations pour résoudre la situation.  
  
L'organisme externe, en tant qu'organisme de personne de confiance, dans le cadre de son mandat, ne mène pas d'enquête mais collabore avec un réseau de spécialistes.
- **La formation**  
Le personnel, le personnel d'encadrement et les comités suivent une formation – durée à déterminée - sur les risques psycho-sociaux et les atteintes à l'intégrité personnelle et reçoivent des outils pour les habiliter à faire face à ces situations.

### **Financement**

Le service est gratuit pour les membres du personnel qui font appel au dispositif. Le financement est assuré par la FGIPE (subvention de la Ville de Genève).

### **Evaluation et bilan**

La commission paritaire de la Convention collective de travail (CP-CCT) est chargée de faire annuellement un bilan et une évaluation des prestations de l'organisme externe.

### **Organisme externe**

La CP-CCT a choisi de confier la mise en oeuvre de ce dispositif au 2ème Observatoire - Centre de compétence en matière de harcèlement au travail.

Contact : **Le 2ème Observatoire**  
Rue de la Tannerie 2bis  
Case postale 1608  
1227 Carouge  
Tel: 022 301 37 95  
Email : [info@2e-observatoire.com](mailto:info@2e-observatoire.com)  
Site : [www.2e-observatoire.com](http://www.2e-observatoire.com)

**Pour les employeurs :**

 

**La FGIPE**

Fédération genevoise des institutions de la petite enfance

**Pour les employé-e-s :**

**L'ACIPEG**

Association des cadres des institutions  
de la petite enfance genevoise



**Le SIT**

Syndicat interprofessionnel  
de travailleuses et travailleurs



**L'AGEDE**

Association genevoise des Educateurs-trices  
de l'enfance



**Le SSP/VPOD**

Syndicat des services publics



**Approuvé par la Ville de Genève:**



Genève, le 26 mai 2020