



Université Ouvrière de Genève
Centre de formation continue

UNIVERSITE OUVRIERE DE GENEVE

Convention Collective de Travail

2017 - 2019

Annule et remplace les précédentes versions

Table des matières

Titre I	Buts, champ d'application	
	Article 1	Champ d'application 4
Titre II	Engagement, résiliation	
	Article 2	Conditions d'engagement 4
	Article 3	Temps d'essai 5
	Article 4	Contrats de durée déterminée 5
	Article 5	Résiliation du contrat de travail 5
	Article 6	Délais de résiliation et de licenciement 6
	Article 7	Recherche d'un nouvel emploi en cas de licenciement 6
	Article 8	Résiliation du contrat pour justes motifs 6
	Article 9	Certificat de travail 6
Titre III	Postes de travail	
	Article 10	Cahiers des charges et postes vacants 6
	Article 11	Remplacements et affectation temporaire 7
	Article 12	Suppression de poste 7
Titre IV	Durée du travail, vacances, congés	
	Article 13	Horaires et durée du travail 7
	Article 14	Heures supplémentaires 7
	Article 15	Vacances annuelles 8
	Article 16	Jours fériés 8
	Article 17	Congés spéciaux 8
	Article 18	Absences 9
	Article 19	Ponts et fermeture de fin d'année civile 9
	Article 20	Congé maternité, paternité et adoption 9
	Article 21	Congé non payé 9
Titre V	Salaires	
	Article 22	Catégories salariales 10
	Article 23	Salaire à l'engagement 10
	Article 24	Adaptation des salaires au coût de la vie 10
	Article 25	Progression annuelle des salaires 10
	Article 26	13ème salaire 10
	Article 27	Droit au salaire en cas de maladie 10
	Article 28	Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile obligatoire et service civil 11
Titre VI	Prestations diverses	
	Article 29	Prestations diverses 11

Titre VII	Prestations sociales	
	Article 30	Allocations familiales et de naissance 11
	Article 31	Assurance maladie perte de gain 11
	Article 32	Assurance accident 12
	Article 33	Prévoyance professionnelle pour les contrats à durée indéterminée 12
	Article 34	Retraite 12
Titre VIII	Formation et perfectionnement professionnels	
	Article 35	Droits et congés de formation 12
Titre IX	Droits et obligations du personnel	
	Article 36	Droits 13
	Article 37	Mandat public 13
	Article 38	Obligations 13
Titre X	Obligations de l'employeur	
	Article 39	Discrimination, harcèlement sexuel et psychologique 13
Titre XI	Droits syndicaux	
	Article 40	Généralités 14
Titre XII	Respect de la convention	
	Article 41	Commission paritaire 14
	Article 42	Parties contractantes 14
Titre XIII	Dispositions finales	
	Articles 43	Durée de la validité de la CCT 15

Liste des Annexes

- Annexe A :** Dispositions particulières concernant les enseignant-e-s sous contrat CDI
Annexe B : Dispositions particulières concernant les employé-e-s sous contrat CDD
Annexe C : Dispositions particulières concernant les apprenti-e-s et stagiaires
Annexe D : Grille salariale - Classes de salaires versus fonctions
Annexe E : Règlement de la Commission Paritaire
Annexe F : A. Liste des abréviations utilisées dans la CCT et ses Annexes
B. Articles du CO cités dans la CCT et ses Annexes

Titre I Buts, champ d'application

Article 1 Champ d'application

- 1) La présente convention régit les rapports de travail entre:
l'UOG (Université Ouvrière de Genève)
et
l'ensemble des salarié-e-s, des apprenti-e-s et stagiaires (voir Annexe C) de l'UOG, désigné ci-après par le personnel ou par employé-e et spécifié quand il s'agit d'enseignant-e-s, à l'exception des intervenant-e-s extérieur-e-s.
- 2) Les dispositions du titre Xe du CO sont applicables dans la mesure où la présente convention n'y déroge pas.
- 3) Les dispositions particulières relatives aux enseignant-e-s au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée (CDI) sont précisées à l'Annexe A.
- 4) Les dispositions particulières relatives aux enseignant-e-s au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (CDD) sont précisées à l'Annexe B.

Titre II Engagement, résiliation

Article 2 Conditions d'engagement

- 1) Le contrat des employé-e-s relève du droit privé.
- 2) Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail mentionnant, notamment, l'obligation de l'employeur et de l'employé-e de se conformer aux dispositions de la CCT, ses avenants, annexes, protocoles particuliers.
- 3) A l'engagement, sont remis à l'employé-e les documents suivants: le contrat de travail, le cahier des charges, la CCT UOG, le règlement d'assurance accidents, le règlement LPP, le règlement de l'assurance indemnité journalière, le règlement interne.
- 4) Le contrat de travail mentionne également:
 - la date d'engagement
 - le temps d'essai
 - le titre de la fonction
 - le salaire brut avec référence à la grille salariale
 - le taux d'activité
 - la durée du travail
 - les éventuelles dispositions particulières.
- 5) Toute modification ultérieure des conditions de travail fixées par le contrat de travail ou du cahier des charges est discutée avec l'employé-e, qui peut se faire assister par un-e délégué-e syndical-e. L'accord des deux parties fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Ces modifications doivent satisfaire, au minimum, aux normes de la présente convention.

- 6) Conditions d'engagement du personnel enseignant:
Le personnel enseignant est engagé avec un contrat de durée indéterminée dès que la moyenne de son taux d'activité annuel (année civile), en cours ou prévu, atteint un 20% d'enseignement (coefficient compris). Cette disposition ne s'applique pas aux personnes déjà au bénéfice d'un contrat CDI avec l'UOG.
Lorsque le personnel enseignant engagé avec un contrat de durée déterminée est stabilisé, un avenant à son contrat de travail est remis.
L'Annexe A détaille la procédure de stabilisation.
- 7) Un éventuel recours à une agence de travail temporaire est exceptionnel. La Commission paritaire en est informée.

Article 3 Temps d'essai

- 1) Le temps d'essai est de trois mois effectifs.
- 2) Il prend effet à partir de la date d'engagement et fait partie intégrante de la première année de travail.
- 3) Pour les enseignant-e-s engagé-e-s sous contrat à durée déterminée, il n'y a pas de temps d'essai si le contrat n'excède pas trois mois.
- 4) Pour les enseignant-e-s, un éventuel contrat à durée déterminée de 3 mois d'enseignement tient lieu de temps d'essai lors d'une stabilisation ou de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée, pour autant que l'interruption n'excède pas 12 mois.

Article 4 Contrats de durée déterminée (voir Annexe B)

- 1) La durée d'un contrat de durée déterminée ne peut être supérieure à un an.
- 2) Si le taux d'activité des enseignant-e-s est inférieur à 20%, un contrat de durée déterminée peut être conclu, selon les conditions décrites à l'Annexe B.
- 3) Pour le personnel non enseignant, des contrats de travail à durée déterminée ne peuvent être conclus qu'afin d'assumer des travaux temporaires, des missions ponctuelles ou des remplacements.

Article 5 Résiliation du contrat de travail

- 1) La résiliation du contrat de travail est notifiée par écrit et lettre recommandée.
- 2) La partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande. Sur demande de l'employé-e, la lettre de licenciement fait mention du motif.
- 3) Sauf en cas de résiliation immédiate pour justes motifs ou pour raisons économiques, le licenciement est précédé, en règle générale, après la période d'essai, d'au moins un avertissement notifié par écrit.
- 4) En cas de licenciement, l'employé-e peut demander à être entendu-e par l'employeur. L'employé-e peut, comme l'employeur, se faire assister par un tiers, notamment un-e délégué-e syndical-e.
- 5) En cas d'annulation de la mesure de licenciement, l'employeur en informe l'employé-e par lettre recommandée.
- 6) Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin d'office à la fin du mois au cours duquel l'employé-e atteint l'âge AVS.

Article 6 Délais de résiliation et de licenciement

- 1) En cas de démission de l'employé-e ou de licenciement décidé par l'employeur, les délais sont les suivants:
 - Pendant la période d'essai de trois mois: 7 jours
 - Pendant la 1^{ère} année de service: 1 mois pour la fin d'un mois
 - De la 2^e à la 6^e année: 2 mois pour la fin d'un mois
 - Ultérieurement: 3 mois pour la fin d'un mois.
- 2) Dans tous les cas, l'article 336 c du CO est applicable (Annexe F).
- 2) A la demande d'un-e enseignant-e engagé-e en contrat de durée déterminée, l'employeur peut mettre fin au CDD moyennant un délai d'un mois pour la fin d'un mois, pour autant que le CDD soit d'une durée supérieure à trois mois.

Article 7 Recherche d'un nouvel emploi en cas de licenciement

- 1) L'employeur accorde à l'employé-e le temps nécessaire pour rechercher un emploi, en principe 15% du taux d'activité.
- 2) L'employé-e qui a trouvé un nouvel emploi peut être libéré-e de ses engagements avant la fin de son délai de congé afin d'honorer son nouveau contrat.

Article 8 Résiliation du contrat pour justes motifs

- 1) Chacune des deux parties peut se départir immédiatement, et en tout temps, du contrat de travail pour justes motifs, au sens de l'art. 337 du CO (Annexe F).
- 2) La partie qui résilie ainsi le contrat doit motiver sa décision par écrit.

Article 9 Certificat de travail

- 1) A la fin des rapports de service, l'employé-e reçoit un certificat de travail.
- 2) Un certificat de travail intermédiaire peut être demandé en tout temps par l'employé-e. Pour le surplus, se référer à l'article CO 330a (Annexe F).

Titre III Postes de travail

Article 10 Cahiers des charges et postes vacants

- 1) Chaque poste de travail fait l'objet d'un cahier des charges. La Commission Paritaire l'examine au préalable, sauf celui du Secrétaire général qui est du ressort du comité de l'UOG, en vue notamment de son adéquation lors du placement dans la grille salariale.
- 2) En cas de poste vacant, de création ou de modification de poste, l'employeur est tenu d'informer en priorité le personnel déjà en place afin de solliciter les candidatures internes.

Article 11 Remplacements et affectation temporaire

- 1) Les remplacements sont assurés par l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure du possible, les remplacements à l'interne, sur la base du volontariat, sont privilégiés.
- 2) L'employeur peut confier un mandat à l'employé-e ou le-la charger de tâches particulières en rapport avec sa formation et son expérience professionnelle. Ce changement d'affectation, temporaire, nécessite l'accord de toutes les parties concernées.
- 3) Il est convenu, sans préjudice salarial pour l'employé-e, que celui-ci, celle-ci, puisse retrouver son poste de travail à l'issue de la période déterminée.

Article 12 Suppression de poste

- 1) L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour éviter la suppression de postes.
- 2) Les organisations syndicales signataires seront avisées immédiatement des suppressions de postes envisagées.
- 3) En cas de suppression de poste pour raison économique, la commission paritaire est immédiatement saisie du problème avant la décision afin d'analyser la mesure.
- 4) Toutefois, si en raison d'une suppression de poste, un licenciement doit être décidé par l'employeur, il ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier à l'employé-e une autre fonction correspondant à ses capacités.

Titre IV Durée du travail, vacances, congés

Article 13 Horaires et durée du travail

- 1) La durée du travail est établie en tenant compte d'une base horaire hebdomadaire de 40 heures pour un poste complet.
- 2) Pour les enseignant-e-s, le temps de travail est annualisé.
40 heures correspondent à 24.24 heures d'enseignement (coefficient 1.65).
- 3) La répartition des heures de travail des enseignant-e-s est détaillée dans l'Annexe A.

Article 14 Heures supplémentaires

- 1) Les heures supplémentaires constituent l'exception.
- 2) Sauf en cas de nécessité ou d'urgence, seules les heures supplémentaires demandées par le-la Secrétaire général-e sont acceptées.
- 3) La récupération de ces heures supplémentaires se fait, en règle générale, en temps. Une heure supplémentaire est récupérée par une heure de temps libre. Dans les cas exceptionnels où les heures sont payées, elles sont majorées de 25%.
- 4) En cas de travail de nuit (dès 22h, jusqu'à 6h), d'intervention les dimanches ou jours fériés, une heure de travail est récupérée avec un supplément de 50% prioritairement en temps de travail, à défaut, elle sera payée avec une majoration de 50%. Le travail de dimanche, de nuit ou les jours fériés doit faire suite à une nécessité, une urgence ou une contrainte imposée par le bon fonctionnement de l'institution.

Article 15 Vacances annuelles

- 1) L'employé-e a droit à 5 semaines de vacances par an (25 jours ouvrables).
- 2) Dès l'âge de 55 ans révolus, le droit est de 6 semaines de vacances par an (30 jours ouvrables)
- 3) L'exercice vacances est déterminé du 1er janvier au 31 décembre.
- 4) Les vacances se prennent pendant les périodes de congés scolaires, sauf dérogation convenue avec le-la Secrétaire général-e.
- 5) Les dates de vacances doivent être fixées d'entente entre le personnel et le-la Secrétaire général-e. Le planning des vacances d'été doit être établi avant le 31 mars de l'année en cours.
- 6) Le solde des vacances de l'année précédente doit être utilisé avant le 31 mars de l'année en cours.
- 7) En cas de maladie ou d'accident survenant pendant une période de vacances, seules seront compensées les maladies/accidents attestés par un certificat médical d'incapacité de travail.
- 8) En cas de maladie à l'étranger, seuls les jours d'hospitalisation seront compensés.
- 9) Quand l'employé-e entre en fonction ou quitte son poste, ses vacances sont calculées prorata temporis.
- 10) Les périodes de service militaire ou de protection civile obligatoires, de même que le congé maternité ne réduisent pas le droit aux vacances.
- 11) Concernant la planification des vacances des enseignant-e-s, c'est l'article 17 du règlement du personnel qui s'applique.

Article 16 Jours fériés

- 1) Sont considérés comme jours fériés officiels: 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, 25 décembre, 31 décembre.
- 2) Le 1^{er} mai est traité comme un jour férié.
- 3) Les jours fériés qui tombent pendant des vacances ou un congé compensatoire ne sont pas déduits du droit aux vacances.
- 4) Les jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche sont compensés par un jour de congé pris sur un jour normalement travaillé.
- 5) En cas de maladie lors d'un jour férié, le jour férié n'est pas compensé.

Article 17 Congés spéciaux

- 1) Les membres du personnel ont droit aux congés spéciaux suivants:
 - a) mariage ou PACS: 3 jours
 - b) mariage de son enfant, de celui du conjoint ou celui de son-sa concubin-e: 1 jour
 - c) naissance d'un enfant (du père) ou adoption: 5 jours
 - d) décès du/de la conjoint-e, d'un ascendant ou descendant au 1er degré: 5 jours
 - e) décès d'un-e proche: jusqu'à 3 jours
 - f) déménagement (une seule fois par an): 2 jours
- 2) L'UOG accorde au personnel le droit de s'absenter du travail pour donner des soins à une personne malade. L'absence doit revêtir un caractère d'urgence pour faire face à une cause grave et rendue nécessaire parce qu'il n'y a pas d'autres solutions. La personne doit prendre des mesures lui permettant de regagner son poste de travail le plus rapidement possible. En cas de doute sur l'existence ou l'urgence du cas, et notamment en cas de répétition,

l'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical. Le congé annuel peut aller jusqu'à 15 jours.

Article 18 Absences

- 1) Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être signalées sans délai au-à la Secrétaire général-e et justifiées par un certificat médical dès le 3^e jour. Celui-ci peut être exigé dès le 1^{er} jour d'absence.
- 2) En cas d'absence injustifiée, le salaire sera réduit prorata temporis.
- 3) Les absences dues à des rendez-vous d'ordre médical pendant les heures de travail ne sont pas rattrapées. Le personnel employé à temps partiel prend ses rendez-vous, dans toute la mesure du possible, hors des heures de travail.
- 4) Pour les autres absences pour motifs personnels, la compensation des heures manquantes est exigée.

Article 19 Ponts et fermeture de fin d'année civile

- 1) Sauf cas d'exception pour les enseignant-e-s avec l'accord de la personne concernée, le vendredi qui suit l'Ascension et le vendredi qui suit le Jeûne Genevois, ne sont pas travaillés. Un pont est également prévu en fin d'année civile.
- 2) Ces ponts sont à compenser durant l'année civile. Le personnel évalue le moment opportun pour rattraper ces heures.
- 3) Le personnel tient un décompte des heures compensées qui est à remettre au secrétariat de la direction.
- 4) Sauf dispositions particulières, l'UOG est fermée à l'occasion des fêtes de fin d'année. Le-la Secrétaire général-e fixe en janvier de chaque année la période de fermeture.

Article 20 Congé maternité, paternité et adoption

- 1) Dès son accouchement, l'employée a droit à 20 semaines de congé. Le salaire versé correspond au salaire net à 100%.
- 2) Un congé paternité de 4 semaines est accordé. Ce congé est reportable et fractionnable mais doit être pris dans les 12 mois qui suivent la naissance.
- 3) Lors d'adoption d'un enfant de moins de 10 ans, un congé adoption est accordé à l'un des deux conjoints. L'employé-e a droit, dès l'adoption, à 16 semaines de congé. Le salaire versé correspond au salaire net à 100%.
- 4) Pour l'employé-e engagé-e par un contrat à durée déterminée, les conditions fixées par la Loi cantonale sur l'assurance maternité sont appliquées.

Article 21 Congé non payé

- 1) Les demandes de congés non payés sont examinées au cas par cas. Le-la Secrétaire général-e y souscrita dans la mesure des possibilités au moment de la demande.

Titre V Salaires

Article 22 Catégories salariales

- 1) Les salaires sont déterminés par les fonctions qui sont réparties en classes de salaire (voir Annexe D).
- 2) En cas de nouvelle fonction ou d'un reclassement de la fonction, la Commission Paritaire est consultée ; le-la Secrétaire général-e prend l'avis de la commission avant de rendre sa décision. Les cas d'urgence demeurent réservés et, dans ce cas de figure, le-la Secrétaire général-e s'engage à informer la Commission des décisions prises.

Article 23 Salaire à l'engagement

- 1) Le salaire à l'engagement se réfère à la fonction définie par le cahier des charges (Voir Annexe D).
- 2) Pour fixer le salaire à l'engagement ou en cas de changement de fonction, les formations et expériences utiles au poste sont prises en considération.

Article 24 Adaptation des salaires au coût de la vie

- 1) L'indexation se calcule sur la base du salaire moyen et donne lieu à une adaptation en francs.
- 2) L'indice pris en compte est celui de septembre et il s'agit de l'indice suisse.
- 3) En octobre, les parties négocient les salaires et l'adaptation de la grille. Un minimum de 0.4% d'indexation est garanti quel que soit le montant de l'indice.
- 4) L'adaptation au coût de la vie pour les enseignant-e-s sous contrat de durée déterminée est définie à l'Annexe B.

Article 25 Progression annuelle des salaires

- 1) Chaque année, en janvier, les salaires progressent d'une annuité.

Article 26 13^e salaire

- 1) Tout le personnel bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée reçoit un 13^e salaire qui est payé avec le salaire de décembre.
- 2) Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13^e salaire est payé prorata temporis.

Article 27 Droit au salaire en cas de maladie

- 1) Le salaire net à 100% est payé lors d'incapacités de travail attestées par un certificat médical.
- 2) Le salaire est versé pendant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Pour le surplus, se référer au règlement de l'assurance indemnité journalière.

Article 28 Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile obligatoire et service civil

- 1) L'UOG accorde aux travailleurs pendant leur service militaire obligatoire suisse, y compris le service féminin de l'armée, sous réserve du service actif, les allocations suivantes:
 - Ecole de recrues
 - Recrues célibataires, sans charge de famille: 50% du salaire.
 - Recrues mariées ou célibataires, avec charge de famille: 75% du salaire.
 - Autres services d'instruction
 - Célibataires, sans charge de famille: 100% du salaire pour les 30 premiers jours, 50% dès le 31^e jour.
 - Mariés-mariées et célibataires, ayant charge de famille: 100% du salaire pour les 30 premiers jours, 80% dès le 31^e jour.
 - Cours de répétition
 - 100% du salaire.Les allocations légales pour perte de salaire sont acquises à l'employeur.
 - La protection civile, le service civil, le service Croix-Rouge, le service de l'aide à l'étranger ordonnés par l'autorité fédérale sont assimilés au service militaire obligatoire.
- 2) L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord s'applique également aux apprenti-e-s et stagiaires.

Titre VI Prestations diverses

Article 29 Prestations diverses

- 1) Prestations en nature: Pendant leurs heures de service, les employé-e-s de la cafétéria ont droit à une pause d'une 1/2 heure pour le repas de midi. Le coût du repas est pris en charge par l'UOG.
- 2) Frais de déplacement: Les frais générés par des déplacements professionnels sont remboursés à concurrence du tarif 2^eme classe des transports publics (TPG ou CFF). La prise en charge des autres frais est détaillée dans le règlement de l'UOG.

Titre VII Prestations sociales

Article 30 Allocations familiales et de naissance

- 1) L'employé-e a droit aux prestations prévues par la législation. Les allocations familiales et de naissance sont versées aux bénéficiaires directement par la caisse d'allocations familiales.

Article 31 Assurance maladie perte de gain

- 1) Pour la perte de gain, l'UOG assure par contrat collectif le personnel bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.
- 2) Le 50% de la prime d'assurance est payée par l'employeur, l'autre 50% est à la charge de l'employé-e et retenu sur son salaire.

Article 32 Assurance accident

- 1) L'employeur assure le personnel contre les risques d'accidents, conformément aux dispositions de la LAA.
- 2) Les primes d'assurance pour les accidents professionnels et non professionnels sont assumées entièrement par l'employeur.
- 3) Pour les accidents non professionnels, l'employé-e est assuré-e à partir de 8 heures de travail hebdomadaire (20%). Pour les enseignant-e-s, se référer à l'Annexe A.
- 4) Si un-e employé-e est engagé-e à un taux inférieur à 20% d'un plein temps (4.84 heures hebdomadaires pour les enseignant-e-s sous CDI) sur une moyenne de 3 mois, il-elle n'est assuré-e que pour les accidents professionnels et est informé-e qu'il-elle doit prendre des mesures individuelles pour s'assurer contre les accidents non professionnels.
- 5) En cas d'absence pour cause d'accident, le salaire complet est versé dès le 1er jour qui suit l'accident.

Article 33 Prévoyance professionnelle pour les contrats à durée indéterminée

- 1) L'ensemble du personnel, dès 18 ans, est assuré et cotise dès le 1^{er} franc, à taux unique. La charge est répartie 50% employé-e, 50% employeur.

Article 34 Retraite

- 1) L'employé-e cesse son activité la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge légal de la retraite.

Titre VIII Formation et perfectionnement professionnel

Article 35 Droits et congés de formation

- 1) Chaque membre du personnel a droit à un congé de formation payé de 5 jours par année civile, prorata temporis.
- 2) La formation est prise en charge intégralement par l'employeur lorsqu'elle est demandée par celui-ci. Un montant forfaitaire est alloué lorsque la formation, demandée par l'employé-e, est dans l'intérêt de l'employeur comme de l'employé-e. Le montant forfaitaire est déterminé en début d'année. Le détail des modalités de prise en charge et de remboursement des frais de formation figure à l'article 22 du Règlement du personnel.
- 3) Le congé formation ainsi que le montant forfaitaire annuel peuvent être cumulés sur 2 années.
- 4) En cas de litige, la Commission Paritaire fonctionne comme instance de recours.

Titre IX Droits et obligations du personnel

Article 36 Droits

- 1) Le personnel a droit à un cadre de travail dont l'organisation et l'équipement lui permettent d'exercer ses fonctions.
- 2) L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de l'institution en cas d'absence de membres du personnel.
- 3) En cas de besoin, l'employé-e peut se faire assister dans ses démarches par un tiers, notamment un-e secrétaire syndical-e.

Article 37 Mandat public

- 1) L'employeur accorde jusqu'à 5 jours payés par an pour l'exercice de mandats publics.

Article 38 Obligations

- 1) Les devoirs de l'employé-e sont définis dans son cahier des charges ainsi que dans le règlement de l'institution. Les tâches particulières et les horaires inhérents sont précisés de cas en cas.

Titre X Obligations de l'employeur

Article 39 Discrimination, harcèlement sexuel et psychologique

- 1) L'employeur veille à ce que nul-le ne soit discriminé-e en raison de son identité ou orientation sexuelle, de sa nationalité, de sa race ou culture ou d'autres critères liés à la personnalité.
- 2) La Commission Paritaire choisit une structure externe qui peut être sollicitée en cas de harcèlement sexuel et/ou psychologique ou de discrimination. Cette structure de médiation peut émettre des recommandations. L'employeur veille à ce que cette structure reste opérationnelle et accessible en tout temps.
- 3) L'employeur prend toutes les mesures pour assurer la santé physique et psychique du personnel.
- 4) Aussitôt que la direction a connaissance d'un cas de harcèlement sexuel et psychologique et/ou de discrimination, elle doit prendre immédiatement toutes mesures qui s'imposent pour garantir la protection de la personnalité.
- 5) En cas de harcèlement sexuel et psychologique et/ou de discrimination, la victime peut s'adresser à la direction et/ou à l'un-e des membres de la Commission Paritaire.
- 6) Le traitement confidentiel est garanti dans tous les cas.

Titre XI Droits syndicaux

Article 40 Généralités

- 1) L'employeur reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour chaque membre du personnel d'adhérer au syndicat de son choix.
- 2) L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.
- 3) Si un-e employé-e est congédié-e en violation des libertés et droits ci-dessus rappelés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure. Ceci ne fera pas obstacle à l'exercice du droit que garde l'employé-e d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
- 4) L'employé-e ayant un mandat syndical dispose de 5 jours de congé payés par année pour l'exercice de ce mandat ou la fréquentation de cours ou séminaire de formation syndicale.
- 5) Le temps passé par les délégué-e-s en Commission Paritaire, en commission de gestion de la caisse de retraite, en négociation de la CCT est considéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le congé syndical prévu à l'alinéa 4. Pour les enseignant-e-s, le coefficient ne s'applique pas.

Titre XII Respect de la convention

Article 41 Commission paritaire

- 1) Il est constitué une Commission Paritaire, régie par le règlement figurant à l'Annexe E.
- 2) La compétence des tribunaux demeure réservée.
- 3) En cas de litige et faute d'accord concernant la CCT, la CRCT est compétente pour un arbitrage.

Article 42 Parties contractantes

- 1) Les parties contractantes veillent à l'observation de la présente convention.
- 2) Si l'une ou l'autre des parties souhaite une modification de la CCT, elle saisit la Commission Paritaire et en informe l'autre partie.

Titre XIII Dispositions finales


Article 43 Durée de validité de la CCT

- 1) La CCT est conclue pour une période de 3 ans.
- 2) Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.
- 3) La CCT peut être dénoncée totalement ou partiellement moyennant le respect d'un préavis de 6 mois avant son échéance.
- 4) En cas de poursuite des négociations relatives à son renouvellement, la présente CCT reste en vigueur durant 6 mois.
- 5) Si la CCT n'est pas dénoncée, elle est reconduite d'année en année.

Pour UNIA




Giulia WILLIG




Claudia GERMANN ABU ATTWAN

Pour le SIT

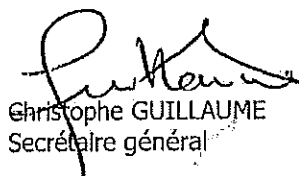


Françoise WEBER



Olivia LAMOURETTE

Pour l'UOG



Christophe GUILLAUME
Secrétaire général

Genève, le 2 mars 2017.