

Réponse à l'interpellation de M. le Conseiller communal Mario Gonçalves au sujet de l'encadrement et des critères d'engagement au sein des UAPE

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

Nous vous soumettons, ci-dessous, la réponse relative à l'interpellation de M. le Conseiller communal Mario Gonçalves intitulée « Encadrement et critères d'engagement au sein des UAPE ».

Préambule

La sécurité et le bien-être des enfants accueillis au sein des structures parascolaires constituent une priorité constante. La Municipalité rappelle que les critères de recrutement, de formation et de supervision du personnel éducatif font l'objet d'un suivi rigoureux, régulièrement adapté aux évolutions du cadre légal cantonal et aux standards reconnus dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Les éléments de réponse ci-dessous, structurés selon les neuf questions posées, visent à apporter au Conseil communal une information complète sur les dispositifs en vigueur.

Le SCAJE (Service cantonal de l'accueil de jour des enfants), Autorité de surveillance cantonale des structures d'accueil, effectue régulièrement des visites de conformité (non annoncées) sur les sites, et rédige à chaque fois un rapport à l'intention de la direction du Service de la cohésion sociale (SCS).

Réponses

I. Critères précis d'engagement du personnel éducatif et des remplaçant·e·s

Le SCS, en collaboration avec le Service des ressources humaines (SRH), applique une procédure de recrutement répondant aux exigences de la Ville et du Canton, quel que soit le statut du poste. Le processus de recrutement, revu par le SRH en collaboration avec le SCS, prévoit, en sus des exigences minimales en termes de formation, au minimum deux entretiens conduits par deux collaborateurs·trices de la Ville. De plus, des prises de références sont effectuées auprès des employeurs précédents et un questionnaire de personnalité est soumis aux candidat·e·s pour les postes fixes. Pendant tout ce processus, les rôles sont clairement répartis entre le SCS, le SRH et la Municipalité, depuis la validation du besoin jusqu'à l'intégration du collaborateur ou de la collaboratrice.

2. Exigences minimales en matière de formation, d'expérience et de compétences

Les exigences sont fixées par les cahiers des charges de chaque fonction, régulièrement mis à jour :

- scolarité obligatoire et expérience préalable auprès d'enfants pour un poste de remplaçant·e ou d'aide socio-éducatif·ive ;
- certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant·e socio-éducatif·ive ou titre équivalent reconnu par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) pour les fonctions qualifiées ;
- diplôme ES/HES en éducation de l'enfance pour les éducateurs et éducatrices ;
- diplôme ES/HES avec cinq ans d'expérience au moins, dont une expérience de gestion d'équipe, pour les responsables pédagogiques de site.

Tous les cahiers des charges intègrent en outre des exigences transversales portant sur l'adhésion aux valeurs institutionnelles, l'éthique professionnelle et le respect de l'intégrité physique et psychique de chaque enfant.

3. Systématicité des extraits de casier judiciaire ordinaire et spécial

Il a toujours été demandé la production du casier judiciaire ordinaire (crimes et délits récents). Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Conseil fédéral a introduit le casier judiciaire spécial afin de mieux protéger les mineur·e·s et les personnes vulnérables en signalant les interdictions d'exercer une activité auprès de ces publics. Dès cette date, les deux extraits ont été systématiquement demandés.

Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le casier judiciaire et son ordonnance d'application a permis de renforcer le contrôle à l'engagement et annuellement de l'extrait 2 destiné aux autorités (couvrant les extraits ordinaire et spécial ainsi que les procédures pénales en cours). Le SCS effectue systématiquement cette démarche auprès du Service cantonal de l'accueil de jour des enfants (SCAJE) et/ou de l'Office d'exécution des peines (OPE). Ce contrôle concerne toute personne au contact des enfants, y compris les remplaçant·e·s, les temporaires et les stagiaires, quelle que soit la durée d'engagement. Depuis le 1^{er} janvier 2024, un contrôle annuel est en outre effectué pour l'ensemble du personnel, sur la base d'une liste transmise chaque année au SCAJE. Pour le personnel frontalier, un contrôle équivalent est effectué en France, en complément du contrôle suisse.

4. Évaluation de l'aptitude à travailler avec des enfants au-delà des qualifications formelles

Au-delà du recrutement, l'aptitude des collaborateurs et collaboratrices est évaluée en cours d'emploi selon un dispositif structuré :

- un entretien de fin de période d'essai, six à huit semaines après l'entrée en fonction, permet d'évaluer l'adéquation entre le poste et les compétences et de valider ou non l'engagement ;
- un entretien de collaboration et de bilan a lieu à six mois ;
- un entretien annuel de collaboration qui fait l'objet d'une lecture et d'une signature par la hiérarchie directe et la direction du SCS.

Pour les remplaçants et remplaçantes en particulier, un premier contrat de trois mois est établi et n'est reconduit que si l'évaluation de cette période est positive, ce qui constitue une base d'évaluation avant tout engagement plus long.

5. Dispositifs d'accompagnement, de supervision et d'évaluation du personnel nouveau et temporaire

La supervision est portée par un·e coordinateur·trice de secteur (CDS) du SCS désigné·e, en lien direct avec les responsables de site pour l'évaluation de terrain. Ceci garantit une vision globale de chaque secteur plutôt qu'une supervision dispersée par site. En cas de besoin, les questionnements sont remontés à la direction du SCS et au SRH pour suivi et décision. La fréquence et la formalisation précises de ces évaluations pour le personnel temporaire restent à préciser avant l'envoi de la réponse formelle.

6. Traitement des retours, préoccupations ou signalements émanant des parents

Le circuit de traitement des retours parentaux suit une ligne hiérarchique directe et graduée à trois niveaux : le·la responsable de site constitue le premier point de contact et l'interlocuteur·trice direct·e des familles. Si le parent ne se sent pas entendu, la question est portée à la connaissance du / de la coordinateur·trice de secteur. En dernier lieu, la direction du SCS analyse la situation et les éventuelles demandes de modification si la réponse donnée n'était pas adéquate. Ce circuit à trois niveaux garantit que les préoccupations exprimées par une famille ne restent pas sans réponse.

7. Procédures en cas de signalement concernant un membre du personnel

Tout signalement concernant un·e collaborateur·trice est porté à la connaissance de la direction du SCS via le·la CDS concerné·e et fait l'objet d'une évaluation de la situation. Un lien est établi rapidement avec le SRH lorsque la situation nécessite une évaluation plus large et coconstruite, afin de déterminer les modalités d'intervention, en tenant compte des spécificités du domaine de l'enfance. Le traitement s'appuie sur le règlement du personnel de la Ville de Nyon et sur la directive relative à la protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité, en vigueur depuis janvier 2024. Des entretiens sont alors organisés et des mesures sont prises en fonction de la gravité du signalement. Suivant la situation, la direction du SCS en informe sans délai le SCAJE.

8. Caractère suffisant des exigences actuelles au regard des responsabilités confiées

La Municipalité considère que les exigences actuellement posées lors des recrutements sont adaptées aux responsabilités confiées au personnel éducatif. Le contrôle systématique du casier judiciaire, avant engagement et annuellement, couvrant l'ensemble du personnel y compris les remplaçants et le personnel frontalier, ainsi que le processus de recrutement structuré et le dispositif d'évaluation en cours d'emploi, constituent des garanties importantes.

9. Garanties apportées aux familles concernant la qualité, la sécurité et la fiabilité de l'encadrement

La Municipalité réaffirme son engagement à garantir un encadrement de qualité au sein des structures parascolaires, au travers de critères de recrutement exigeants, d'un contrôle systématique des antécédents judiciaires, d'un suivi continu du personnel par des entretiens réguliers et d'un circuit clair de traitement de toute préoccupation portée à sa connaissance, à tous les niveaux hiérarchiques. Elle demeure à l'écoute des familles et poursuit une démarche d'amélioration continue de ses processus selon les évaluations réalisées.

Conclusion

Au regard des éléments qui précèdent, la Municipalité considère que les dispositifs actuellement en vigueur répondent aux exigences attendues en matière de sécurité et de qualité de l'encadrement au sein des structures parascolaires. Le SCS et le SRH demeurent attentifs à toute évolution nécessaire, en application du cadre légal et/ou des pratiques du secteur.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 17 août 2026.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :

La Secrétaire adj. :

Olivier Riesen



Marine Paschoud