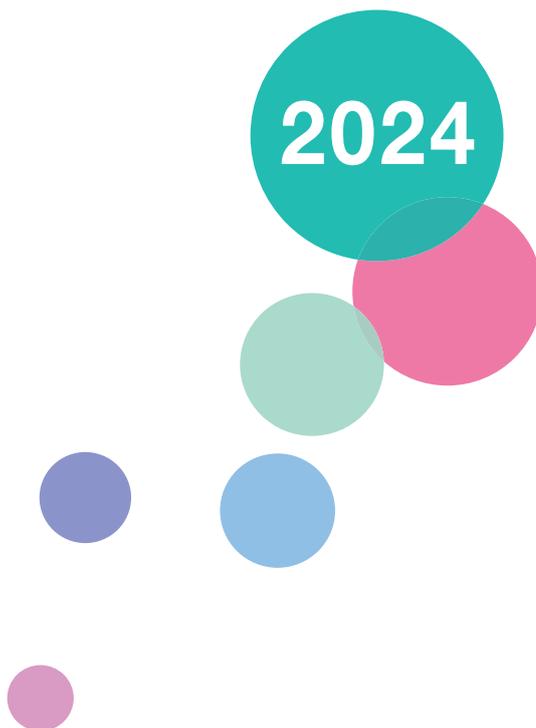


ASSOCIATION
LE DEUXIÈME OBSERVATOIRE

RAPPORT D'ACTIVITÉS



Institut romand de recherche et
de formation sur les rapports de genre
Centre de compétence en matière de
souffrance et de harcèlement au travail

le 2^e Observatoire



MISSION

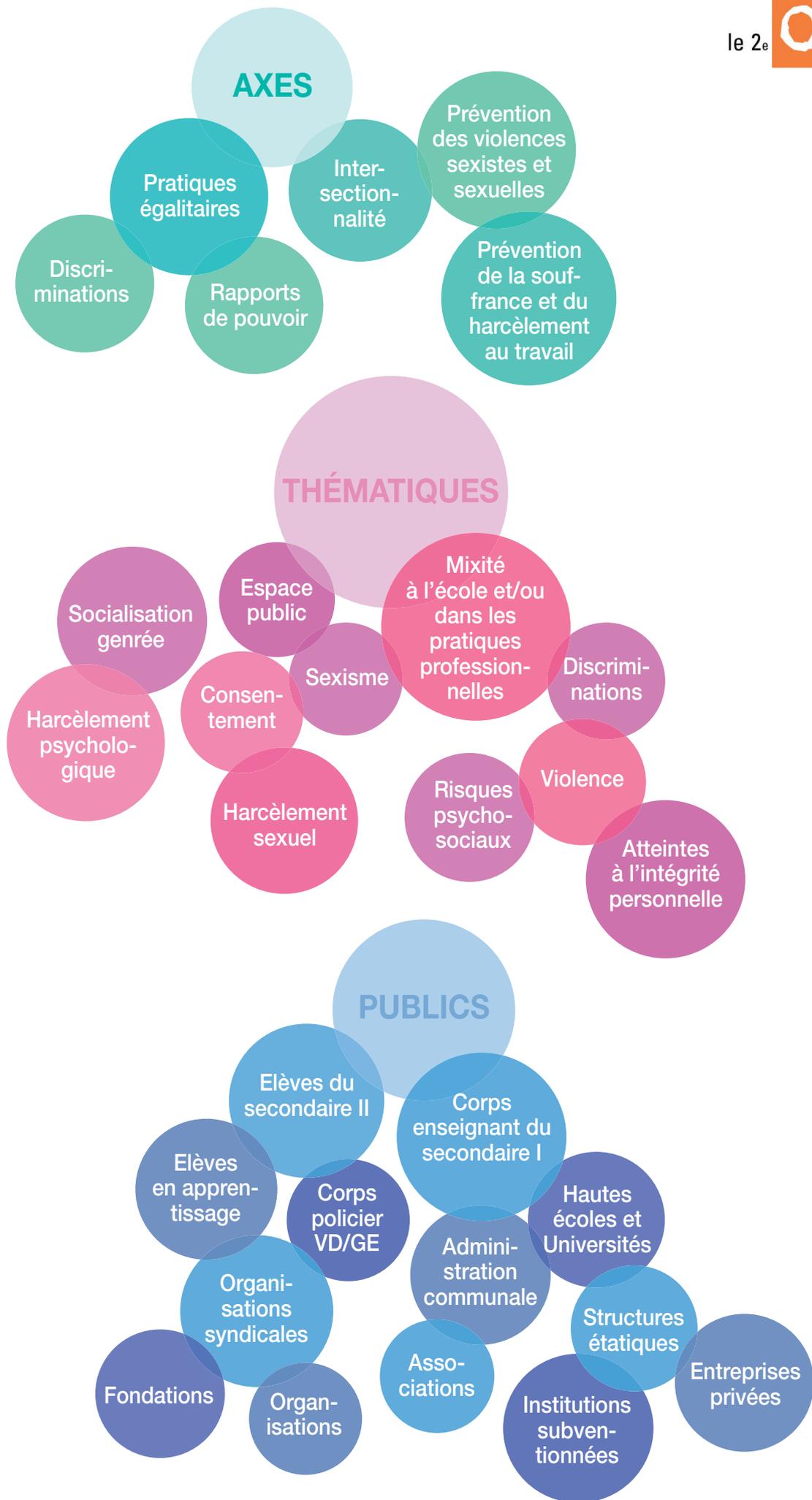
Depuis plus de 25 ans, le deuxième Observatoire s'engage dans une transformation profonde et durable des représentations et des pratiques liées aux questions de genre et aux différentes formes de discriminations, en adoptant une approche intersectionnelle. L'association est constituée d'un Centre de compétences en matière de souffrance et d'atteintes à l'intégrité personnelle au travail et d'un Institut de formation et de recherche sur les rapports de genre.

Au cœur des mutations du monde professionnel, le Centre conçoit et déploie des dispositifs de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel), adaptés à divers secteurs d'activité et à un large public. Ces dispositifs incluent des formations, des consultations en tant que Personne de confiance externe (PCE), la création d'espaces de réflexion et de supervision de pratiques professionnelles, ainsi que le soutien à la rédaction, ou à la mise à jour, de directives internes de protection de l'intégrité personnelle. Le Centre mène également des audits sur les dimensions structurelles, intersectionnelles et organisationnelles ayant généré des atteintes.

L'Institut s'engage depuis de nombreuses années, auprès de publics très variés (milieux éducatif, politique, social, culturel et de la sécurité), par le biais de projets qu'il déploie sur la durée ou de manière ponctuelle. Ses modalités d'intervention, adaptées à chaque contexte, se déclinent en modules de sensibilisation et de formation, ainsi que par un accompagnement dans la réalisation de pratiques plus égalitaires. De par son expertise, l'Institut propose des pistes de réflexion et d'action adaptées, qui participent à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à la lutte contre les discriminations, et encouragent, en termes de genre, une mixité sociale égalitaire, respectueuse des diversités.

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Grâce au travail mené tout au long de l'année 2024, le deuxième Observatoire a pu maintenir ses activités et initier de nouvelles collaborations. L'association est reconnue pour le travail qu'elle mène sur la question de la prévention des atteintes à l'intégrité personnelle dans le monde professionnel et des nouveaux mandats ont été développés, aussi bien en tant que personne de confiance externe (PCE) que de formations et d'accompagnements. Par ailleurs, l'entrée en vigueur de la LED-Genre a été l'occasion d'un nouveau partenariat avec le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), qui va se poursuivre en 2025. Ce projet pilote a nécessité un renfort ponctuel, et l'équipe s'est agrandie en septembre avec l'arrivée de Rojin Sadeghi en tant que chargée de projets. Nous vous invitons à prendre connaissance des différentes activités menées en 2024 par le deuxième Observatoire. Bonne lecture !



FOCALES

Souffrance et harcèlement au travail – Prévention des atteintes à l'intégrité personnelle

Le Centre de compétence en matière de souffrance et d'atteintes à l'intégrité personnelle est mandaté en tant que Personne de confiance externe (PCE) par des organisations, entreprises et institutions, principalement dans le canton de Genève. En 2024, il y avait 33 mandats en tant que PCE, dont six nouveaux contrats, notamment dans les secteurs éducatif, social et culturel. 64 nouvelles personnes nous ont consultées en tant que PCE.

Les durées de suivi varient considérablement en fonction des situations rencontrées et du degré de détérioration de l'environnement de travail. Les motifs de consultation sont très divers : des difficultés relatives à l'organisation du travail et à la communication entre collègues et/ou avec la hiérarchie; des représentations différentes de l'activité; des rôles et des responsabilités mal définies; des situations conflictuelles; des sentiments de propos, d'attitudes, de comportements et d'agissements caractérisés par l'hostilité; une intégration difficile lors de l'arrivée dans une équipe; un climat hostile de travail et relevant de harcèlement sexuel; ainsi que des attitudes sexistes et/ou racistes.

Une grande partie des personnes qui consultent sont membres du personnel, toutefois des membres de l'encadrement et de la direction nous ont également contactées pour des situations de souffrance, de conflit ou de sentiment de harcèlement les concernant. Nous avons également été sollicitées par des membres du personnel d'encadrement, de directions ou de comités souhaitant échanger sur des situations spécifiques ou désirant trouver un espace pour entériner les mesures adoptées face à des suspicions ou des cas avérés d'atteintes.

Dans plusieurs contextes, informer la hiérarchie demeure une étape difficile. Il existe à la fois la crainte que l'alerte ne soit pas prise au sérieux et, de manière paradoxale, que les réponses apportées ne parviennent pas à améliorer la situation, voire que celle-ci ne se détériore davantage. Nous constatons aussi des situations de conflits qui s'inscrivent dans la durée, avec une lente dégradation de l'environnement de travail, parfois avec des arrêts maladies de longue durée.

Dans certaines situations, la hiérarchie avait déjà été mise au courant, sans réels changements pour la personne concernée. En cas de temporalité longue, un sentiment que «rien ne peut être fait» s'instaure souvent. Il existe également une tendance à mettre les différentes parties concernées sur un pied d'égalité, sans prendre en compte la nécessité d'une forme de reconnaissance de ce qui s'est produit.

Comme les années précédentes, nous constatons des modes d'organisation qui ne prennent guère en compte les réalités du terrain et le sens des conduites, une pression accrue sur le personnel, la «qualité empêchée», la difficile reconnaissance du travail réalisé, le peu de considération des logiques qui structurent un corps de métier, notamment au nom de la polyvalence, la confusion des cadres existants, les porosités des sphères privée et professionnelle, ou encore la pluralité des canaux d'information. Ces dimensions jouent souvent un rôle décisif dans les situations de souffrance, comme d'atteintes à l'intégrité personnelle.

De manière générale, il demeure essentiel de porter attention à la communication, afin que la connaissance du dispositif de prévention soit réelle et qu'il puisse être identifié de manière adéquate, en termes de confidentialité, de neutralité et d'impartialité. En effet, il existe souvent des attentes erronées, pouvant générer de la confusion sur son périmètre d'intervention.

Cette année encore, le Centre a effectué un important travail d'information. Il a reçu de nombreuses demandes de conseils et d'orientation de la part de personnes privées et d'organisations en matière de souffrance et de harcèlement au travail, notamment en ce qui concerne la mise sur pied de dispositifs de prévention, les modalités d'intervention lors de situations de travail délitées, comme de soupçons d'atteintes.

Formation sur la prévention des atteintes à l'intégrité personnelle

En 2024, plusieurs organismes ont fait appel au Centre pour des formations et des sensibilisations destinées aux directions, au personnel d'encadrement ou au personnel. Ces séances ont été l'occasion de rappeler les obligations légales des personnes employées en matière de protection de la santé, de clarifier les définitions et de construire un langage commun autour des questions d'atteinte à l'intégrité personnelle. Les séances traitent également des risques psychosociaux (RPS) et de l'identification des différents facteurs de risques institutionnels et structurels. Bien souvent, elles révèlent l'analyse approfondie que les employé·es en font, en lien avec leurs expériences et leurs pratiques professionnelles.

Le constant travail de sensibilisation et formation de l'ensemble du personnel favorise des prises de contact précoces dans les situations de souffrance, ce qui à son tour augmente les possibilités de renouer un meilleur rapport au travail. En effet, quand l'environnement est déjà très dégradé, que la situation s'est inscrite sur la durée, les possibilités d'intervention et d'alternatives sont réduites.

La majorité des séances ont été données sur le Canton de Genève. Nous sommes également intervenues ponctuellement sur les Cantons de Vaud, de Neuchâtel et de Fribourg.

Expertise et accompagnement

En 2024, le deuxième Observatoire a été mandaté par plusieurs partenaires pour son expertise en matière de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle dans le monde du travail. La collaboration entamée en 2023 avec une fondation active dans la protection de l'enfance s'est poursuivie en 2024. Notre expertise a pu être apportée sur un projet de vidéos de sensibilisation aux harcèlements sexuel ou psychologique auxquels la jeunesse peut être confrontée, que ce soit dans le cadre d'une formation, d'un emploi, d'un stage ou d'un apprentissage.

L'association a aussi continué d'accompagner une équipe professionnelle de l'accueil parascolaire du Canton de Fribourg. L'objectif était de sensibiliser l'équipe aux enjeux de l'égalité de genre et de partir des constats et réflexions du terrain pour questionner certaines de leurs pratiques.

Nous avons également collaboré avec l'association Caracol sur un projet de bibliothèques inclusives et de pratique pédagogiques égalitaires, qui visait à rendre visibles les diversités (ethnique, culturelle, religieuse, de genre et d'orientation affective et sexuelle) en littérature et à proposer des actions de médiation, des formations pour les équipes éducatives et des ressources sur les thématiques des diversités. Entre octobre et décembre 2024, nous avons rencontré toutes les équipes parascolaires de la Ville de Nyon pour les sensibiliser aux enjeux de stéréotypes de genre et de socialisation genrée.

Harcèlement sexuel dans l'espace public

Les sensibilisations relatives à la prévention du harcèlement sexuel dans l'espace public ont continué en 2024 auprès de différents partenaires (Police de la Ville de Lausanne, Police municipale de la Ville de Genève, Service des Sports de la Ville de Lausanne). Le partenariat avec les Transports Publics de Genève (TPG), soutenu financièrement par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), s'est poursuivi cette année avec l'organisation de 4 séances de sensibilisation pour le personnel. Nous avons également élargi notre champ d'action en établissant de nouvelles collaborations : avec l'association des Bains des Pâquis sur la question de la prévention du harcèlement sexuel vis-à-vis du public, et avec La Barge dans le cadre de son projet «Lâche pas ta bouée», en formant les intervenant·es sur cette même thématique.

Ateliers jeunes

Les actions de sensibilisation auprès des élèves des établissements scolaires du secondaire I et II se sont poursuivies en 2024. Les ateliers initiés en collaboration avec Amnesty International, sur la question du consentement, ont été dispensés auprès des élèves d'un collège et école de commerce (CEC) et de jeunes en formation professionnelle. Des ateliers sur les violences verbales à caractère sexiste ont aussi été proposés aux élèves d'un centre de formation préprofessionnelle. Grâce au soutien financier du fonds Vivre Ensemble du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), nous avons également pu reconduire des ateliers portant sur les privilèges, à l'intention des élèves d'une école de commerce (11 classes). Ces opportunités de dialogue avec le jeune public révèlent à la fois un intérêt marqué de cette population pour les questions de genre et l'importance cruciale de ces dernières dans la prévention, dès le plus jeune âge, des discriminations sexistes et sexuelles.

Projet LED-Genre :

Projet de sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de genre

Le deuxième Observatoire a reçu une aide financière du Canton de Genève pour la réalisation d'un projet pilote d'une durée initiale d'un an, dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre (LED-Genre). L'objectif de ce projet était de sensibiliser une partie du personnel de l'État de Genève, des communes genevoises et des institutions de droit public à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de genre. Cette initiative visait à doter les participant-es d'outils pratiques pour comprendre les mécanismes de discrimination de genre, leurs répercussions sociales, et les obligations légales associées. Le projet cherchait également à renforcer les compétences des professionnel-les pour intervenir de manière adéquate face à des situations de discrimination, tout en promouvant une culture institutionnelle axée sur l'égalité et le respect de la diversité.

Les partenaires identifiés pour ce projet pilote ont été les suivants : le Groupement Intercommunal pour l'Animation Parascolaire (GIAP), certaines communes genevoises, l'Association Genevoise des Sports (AGS) et la Fondation pour la Promotion du Logement bon marché et de l'Habitat Coopératif (FPLC).

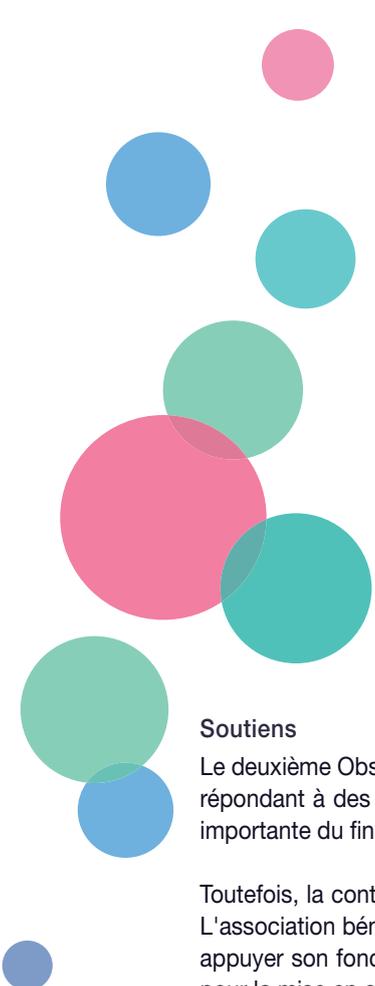
Concernant le GIAP, l'Institut est intervenu auprès de 6 équipes sur leurs lieux de travail, dans le but de sensibiliser le personnel d'animation aux enjeux de l'égalité de genre et d'améliorer sa capacité à accompagner les enfants et à répondre aux questions des parents. La méthodologie proposée était basée sur une approche variée, combinant des apports théoriques et des exercices pratiques. En raison du bilan globalement positif de ces sensibilisations, le GIAP a confirmé sa volonté de poursuivre cette collaboration en 2025.

Concernant les communes genevoises, la première ayant pris part au projet est celle de Carouge, où l'Institut a dispensé des séances de sensibilisation à la LED-Genre à la totalité des cadres et à une partie du personnel. Une collaboration a également débuté avec la commune de Satigny, d'une part, et avec la Police municipale de la Commune de Cologny, d'autre part, et des séances ont pu être planifiées début 2025. Par ailleurs, les communes de Vernier, Plan-les-Ouates et Lancy ont manifesté leur intérêt pour le projet. Elles ont toutefois reporté leur participation à l'année 2025 pour une question de délai d'organisation.

Un autre volet du projet-pilote LED-Genre consistait à sensibiliser des comités sportifs affiliés à l'AGS, à l'importance d'une représentation équilibrée des sexes parmi leurs membres. L'Institut a offert des accompagnements personnalisés pour analyser la sous-représentation des femmes au sein des comités sportifs et proposer des stratégies concrètes pour atteindre une représentation équilibrée.

Enfin, une séance a pu être faite avec l'équipe de la FPLC.

Le bilan de cette première année a été globalement positif et d'entente avec le BPEV, il a été décidé de poursuivre le projet en 2025, en demandant une nouvelle aide financière au Canton de Genève.



Soutiens

Le deuxième Observatoire conçoit et met en œuvre des projets en collaboration avec divers partenaires, tout en répondant à des mandats sollicités par différentes structures, qu'elles soient publiques ou privées. Une partie importante du financement du deuxième Observatoire est assurée par la facturation de ces activités.

Toutefois, la continuité des activités de l'association est rendue possible grâce à différents soutiens financiers. L'association bénéficie notamment d'une subvention nominative annuelle de la part de la Ville de Genève, pour appuyer son fonctionnement. En 2024, l'association a également reçu une aide financière de l'État de Genève pour la mise en œuvre d'un projet pilote en lien avec l'entrée en vigueur de la LED-Genre, en collaboration avec le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV). Enfin, certains des ateliers donnés en 2024 aux élèves de l'enseignement secondaire II ont été financés par le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), via son fonds Vivre Ensemble.

Nous remercions l'ensemble de ces précieux soutiens !



... SUBVENTIONNÉ ...
... PAR LA ...
VILLE DE GENÈVE



Le deuxième Observatoire

Rue de la Tannerie 2bis
1227 Carouge
info@2e-observatoire.com
T. +41 22 301 37 95
www.2e-observatoire.com

 @2e-observatoire

 @2e_observatoire