

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2025

ASSOCIATION Le deuxième Observatoire

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 2e 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.

Au cœur des mutations du monde professionnel, nous concevons et déployons des dispositifs de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel). 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 la mise en place ou l'actualisation de directives internes de protection de l'intégrité personnelle. Des audits sur les dimensions structurelles, intersectionnelles et organisationnelles ayant généré des atteintes sont également menées.

Le 2e Observatoire s'engage également depuis de nombreuses années auprès de publics très variés (milieux éducatif, politique, social, culturel et de la sécurité). 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. Nous proposons 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 respectueuse des diversités.

MOT DU COMITÉ

Dans le contexte actuel, il apparaît essentiel que le 2e Observatoire continue à mener son travail de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle dans les lieux de travail comme de formation, tout en continuant de sensibiliser plus largement aux enjeux de genre et à la lutte contre le sexisme.

Sur le plan financier, l'année 2025 a vu un gros projet se terminer de manière anticipée. Heureusement, le déficit financier occasionné a pu être comblé par d'autres mandats et interventions. L'année 2025 a aussi été marquée par différents changements au sein de l'équipe. Le contrat de Rojin Sadeghi s'est terminé fin mars après plusieurs mois d'une riche collaboration. Giulia Valsecchi, engagée en septembre 2023, a également quitté l'association fin août, ayant déménagé dans un autre canton. Nous souhaitons la remercier vivement pour tout ce qu'elle a amené à l'association et pour la manière dont elle a nourri et développé les activités du 2e Observatoire. L'équipe a ensuite été renforcée par l'engagement de Zuleïka Amina Romero pour reprendre certaines activités et développer de nouvelles collaborations.

Nous leurs adressons à toutes, ainsi qu'à l'équipe actuelle, nos vifs remerciements pour leur créativité et leur engagement et nous leur souhaitons le meilleur pour la poursuite de leurs projets.

Nous vous invitons à prendre connaissance des différentes activités menées en 2025 par le 2e Observatoire. Bonne lecture !

AXES

Pratiques égalitaires

Discriminations

Rapports de pouvoir

Prévention des violences sexistes et sexuelles

Prévention de la souffrance et du harcèlement au travail

THÉMATIQUES

Socialisation genrée

Harcèlement psychologique

Espace public

Consentement

Sexisme

Harcèlement sexuel

Discriminations

Risque psychosociaux

Violence

Atteintes à l'intégrité personnelle

PUBLICS

Elèves du secondaire II

Apprenti-es

Organisations syndicales

Fondations

Hautes écoles et Universités

Administration communale

Associations

Structures étatiques

Entreprises privées

Organisations

Institutions subventionnées

FOCALES

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

Le 2e Observatoire est mandaté en tant que personne de confiance externe (PCE) par des organisations, associations, entreprises et institutions, principalement dans le canton de Genève. En 2025, il y avait 31 mandats en tant que PCE, dont deux nouveaux contrats dans le champ socio-sanitaire.

65 personnes nous ont consultées en tant que personnes de confiance externe (PCE), dont 43 nouvelles situations. Les motifs de consultation sont multiples et recouvrent des problèmes liés à l'organisation du travail, des difficultés de communication avec les collègues et/ou la hiérarchie, des différences de représentations de l'activité, des rôles et des responsabilités floues, des relations de travail conflictuelles, des agissements empreints d'hostilité, des difficultés d'intégration dans une nouvelle équipe, des manifestations constitutives de harcèlement sexuel, ainsi que des attitudes sexistes et/ou racistes. Les durées de suivi peuvent être très variables.

La majorité des personnes qui sollicitent le 2e Observatoire sont des employé-es sans charge d'encadrement, néanmoins une proportion significative de membres d'équipes encadrantes et de directions nous a consultées pour des problématiques liées à un mal-être, à des conflits ou à des agissements hostiles les concernant directement. De plus, des membres de la hiérarchie, des directions ou encore des comités (dans les structures associatives) ont également fait appel à nous pour des conseils sur les mesures à prendre.

Comme nous l'avons déjà mentionné lors de précédents rapports d'activités, le signalement auprès de la hiérarchie d'une souffrance, d'un sentiment de harcèlement ou d'un harcèlement demeure difficile. En effet, il existe pour les cibles/victimes la crainte que les alertes soient banalisées ou que les mesures prises ne parviennent pas à résoudre la situation de manière durable, voire qu'elles contribuent à la détériorer. Il est important de noter que certains conflits peuvent perdurer dans le temps, entraînant ainsi une dégradation progressive de l'environnement de travail. A moyen-terme, elles conduisent à des arrêts de travail, parfois de longue durée, des départs et des processus de reconversion professionnelle. Lors de soupçons de harcèlement ou de harcèlement, il arrive que la hiérarchie procède à une symétrisation, sans reconnaître ni nommer ce qui s'est passé, ce qui peut générer un sentiment de désarroi important.

De manière générale, nous constatons que les modes d'organisation du travail actuels ne prennent pas suffisamment en compte les réalités du terrain, ni les contraintes existantes. A cela peut s'ajouter une pression importante sur le personnel, un manque de considération des logiques qui sous-tendent un métier et du sens de l'activité, notamment au nom de la polyvalence, ainsi qu'une démultiplication des canaux d'information. Dans certains contextes, on constate également une perméabilité des sphères privée et professionnelle, ce qui accroît les risques d'atteinte.

Dans l'ensemble, il est primordial que les entreprises et les organisations informent et communiquent sur les mesures de prévention prises, ainsi que sur les ressources existantes, à l'interne et à l'externe, dont la personne de confiance externe (PCE). Dans la pratique, il est fréquent que des attentes irréalistes envers ce rôle existent, ce qui entraîne une certaine confusion quant à notre périmètre d'intervention.

Encore cette année, un important travail de sensibilisation et d'information a été réalisé. Le 2e Observatoire a été sollicité par de nombreuses organisations et différentes personnes privées pour des conseils et une orientation en matière de souffrance et de harcèlement au travail. Ces demandes portaient notamment sur la mise en place de dispositifs de prévention, ainsi que sur les actions à entreprendre lors de situations de travail détériorées.

Formation sur la prévention des atteintes à l'intégrité personnelle dans les relations de travail et de formation

En 2025, plusieurs organismes ont fait appel au 2^e Observatoire pour des formations et des sensibilisations destinées aux membres des directions, au personnel d'encadrement ou au personnel, dans la perspective de développer des moyens d'identification et d'intervention. Ces séances ont été l'occasion de rappeler les obligations légales des personnes employeuses en matière de protection de la santé, de clarifier les définitions et de construire une culture commune 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.

Plusieurs demandes provenant d'institutions d'enseignement supérieur, notamment les hautes écoles, nous ont été adressées, concernant la prévention des atteintes, dans les relations de travail comme de formation. Dans cette perspective, différents ateliers ont été mis sur pied.

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

La majorité des séances ont été données dans le canton de Genève. Nous sommes également intervenues ponctuellement dans les cantons de Vaud, de Neuchâtel et de Fribourg.

Expertise et accompagnement

La collaboration entamée en 2023 avec une fondation active dans la protection de l'enfance s'est poursuivie en 2025. Notre expertise a pu être apportée sur une capsule vidéo de sensibilisation au harcèlement psychologique au travail, auquel la jeunesse pourrait être confrontée, que ce soit dans le cadre d'une formation, d'un emploi, d'un stage ou d'un apprentissage.

Le 2^e Observatoire est intervenu par des articles et des interviews dans la presse et des revues spécialisées, dans le but de partager et de diffuser des informations en matière de prévention des atteintes sur le lieu de travail.

Harcèlement sexuel dans l'espace public

Les sensibilisations relatives à la prévention du harcèlement sexuel dans l'espace public ont continué en 2025 auprès de différent·es partenaires, tels que la Police municipale de Vernier, les aspirant·es agent·es de la Police municipale de la Ville de Genève, l'association la Barje dans le cadre de son projet « Lâche pas ta bouée », ou encore le Service des sports de la Ville de Lausanne. De plus, le 2^e Observatoire a été sollicité une nouvelle fois par l'Association d'usagères·ers·x des Bains des Pâquis (AUBP) pour réaliser un bilan des mesures prises dans le cadre de la prévention des discriminations de genre et du harcèlement sexuel parmi le public. La séance s'est déroulée en partenariat avec la Police municipale de Genève et l'association Dialogai.

Ateliers jeunes

Les actions de sensibilisation auprès des élèves des établissements scolaires du secondaire II se sont poursuivies en 2025. Les ateliers initiés en collaboration avec Amnesty International, sur la question du consentement, ont été dispensés à quatre reprises à des élèves d'un collège et école de commerce. Nous avons également animé un atelier de sensibilisation pour limiter les insultes auprès d'élèves d'une autre école de commerce. Par ailleurs, le soutien financier du Fonds Vivre Ensemble du Département de l'Instruction Publique (DIP) nous a permis de reconduire des ateliers portant sur la prévention des discriminations auprès de 10 classes de la même école de commerce. 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 projet pilote initié en 2024 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) s'est prolongé en 2025, en collaboration avec le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV). 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.

Les partenaires du projet en 2025 ont été le Groupement Intercommunal pour l'Animation Parascolaire (GIAP), certaines communes genevoises et certains comités sportifs membres de l'Association Genevoise des Sports (AGS). Concernant le GIAP, le 2^e Observatoire est intervenu auprès de huit équipes supplémentaires, 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. Concernant les communes genevoises, l'ensemble du personnel de la commune de Satigny a participé à la sensibilisation. Une séance a également été réalisée auprès du personnel d'encadrement de la commune de Cologny. Par ailleurs, une sensibilisation a été dispensée auprès des acteur·ices de la cohésion sociale de la Ville de Vernier, lors de la première « Plateforme Égalité » organisée par celle-ci, et qui a réuni une quarantaine de participant·es. Un autre volet du projet-pilote LED-Genre consistait à sensibiliser des comités sportifs affiliés à l'Association Genevoise des Sports (AGS) à l'importance d'une représentation équilibrée des sexes au sein des comités. Le 2^e Observatoire 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. Les sports représentés parmi les comités sensibilisés sont, notamment, le taekwondo, le rink-hockey, l'unihockey, le volleyball, le bicross, et l'athlétisme.

Au cours de cette deuxième année, en raison d'un intérêt limité pour les séances de sensibilisations proposées, il a été décidé conjointement avec le BPEV d'interrompre de manière anticipée ce projet pilote.

Soutiens

Une part importante du financement du 2e Observatoire est assurée par la facturation de ses activités (mandats de personne de confiance externe, formations et sensibilisations, mandats d'analyse et d'accompagnement, etc.).

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 2025, l'association a également reçu une aide financière de l'État de Genève pour la poursuite du projet pilote lié à 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 2025 aux élèves de l'enseignement secondaire II ont été financés par le Fonds Vivre Ensemble du Département de l'Instruction Publique (DIP).

Nous remercions l'ensemble de ces précieux soutiens !



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

