



# RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021

## ÉCLAIRAGES

### Mission

Depuis bientôt 25 ans, le deuxième Observatoire vise à une transformation profonde et durable des représentations et des pratiques concernant les rapports de genre et autres formes de discriminations, par une approche intersectionnelle. Dans une perspective d'ancrage de ces changements auprès de publics larges, il propose de la formation, de la sensibilisation, de la consultation et de l'accompagnement auprès d'organisations et d'institutions du monde du travail, de la formation, ainsi que de la vie sociale, culturelle et politique.

Dans le cadre de la mission de l'Institut de recherche et de formation sur les rapports de genre qui consiste à éclairer et déjouer la face cachée des discriminations, les intervenantes œuvrent à accompagner l'intégration de pratiques égalitaires. Elles s'engagent auprès de publics très variés pour des besoins et thématiques spécifiques, par le biais de modules de sensibilisation et de formation diversifiés, ainsi que dans l'accompagnement de collectivités, équipes professionnelles, groupes de travail, projets, etc.

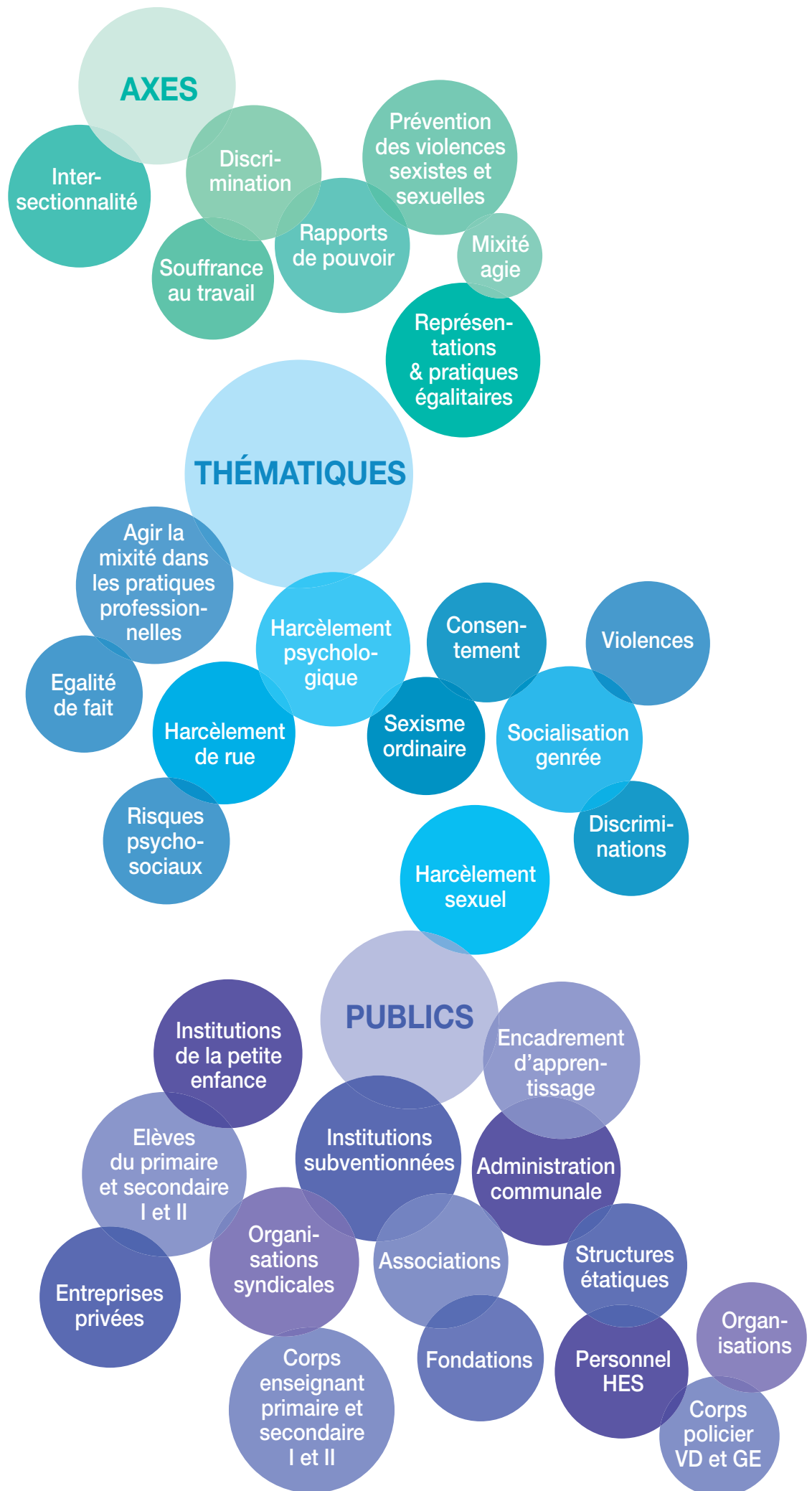
Au cœur des transformations du monde du travail et de leur impact en matière d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violences, harcèlement psychologique, sexisme et continuum des violences sexistes et sexuelles, harcèlement sexuel), le Centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail propose la concrétisation de dispositifs de prévention. L'animation de formations, les mandats de personne de confiance externe (PCE), les espaces de réflexion et de supervision de pratiques professionnelles, ainsi que l'accompagnement à la mise à jour ou à la rédaction de directives internes de protection de la personnalité permettent d'appréhender dans toute sa richesse la diversité des rapports au travail, des modalités d'organisation et des représentations sous-jacentes.

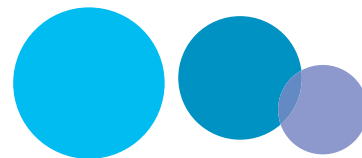
### Retour et perspectives

Comme pour nombre de structures, l'année 2021 a nécessité une forte capacité d'ajustements créatifs pour traverser les effets de la crise sanitaire. A l'interne, nous avons concrétisé le processus d'engagement de Mme Valérie Huber initié en 2020 afin de soutenir le déploiement du centre de compétences.

De plus, après cinq ans d'engagement, Mme Mélanie Battistini est partie relever de nouveaux défis professionnels. S'est ouverte la possibilité de non seulement re-pourvoir son poste, mais également de procéder à un nouvel engagement, afin de pouvoir répondre aux sollicitations croissantes d'interventions et se doter d'expertises en formation des adultes – un axe de compétences cruciales dans nos missions. Ainsi Mmes Enora Leclerc et Sonja Spasic ont rejoint l'équipe du deuxième Observatoire.

Cette forme de pari sur l'avenir, avec une équipe historiquement la plus fournie au sein de l'association, porte le souhait de voir les enjeux de discriminations, souffrance et prévention, prises en compte de manière toujours plus élargie au sein de la société. En ce sens, l'année 2022 porte une mobilisation vive et complexe pour soutenir ce développement interne, dans un mode organisationnel qui cherche à incarner d'autres modalités de rapport de travail, dans la co-responsabilité de notre engagement professionnel.





### **Consultation souffrance et harcèlement au travail – personne de confiance externe (PCE)**

Le Centre est mandaté par une vingtaine d'organisations, d'entreprises et d'institutions de Suisse romande pour une activité de PCE. En 2021, les principaux motifs de consultation ont été les suivants : souffrance au travail, conflit, rôles et responsabilités peu ou mal définies, climat sexiste et raciste de travail, atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, ressenti et/ou vécu de harcèlement psychologique et/ou de harcèlement sexuel. Bien souvent, nous constatons en amont des modes d'organisation qui ne prennent pas en compte les réalités du terrain, des lacunes dans la communication, ainsi qu'une pression accrue sur le personnel. Par ailleurs, la situation sanitaire à laquelle les personnes employées ont été confrontées ces deux dernières années a généré d'importantes incertitudes et rumeurs, avec des conséquences importantes sur le rapport au travail.

### **Formation et prévention des atteintes à l'intégrité personnelle**

Plusieurs nouveaux organismes ont fait appel au Centre pour que nous formions le personnel d'encadrement, ainsi que les équipes. En 2021, environ un tiers des formations agendées ont pu être données en présentiel, le reste dans un format en ligne.

### **Collaborations**

En 2021, le Centre a collaboré à deux enquêtes avec des études d'avocature, en amenant une perspective structurelle et intersectionnelle à l'analyse de la détérioration des contextes de travail. Il a également collaboré à l'élaboration d'un questionnaire d'enquête portant sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement, de violence et de discrimination au sein d'une école polytechnique.

### **« De la crèche à l'école primaire, ancrer l'égalité dans les pratiques quotidiennes »**

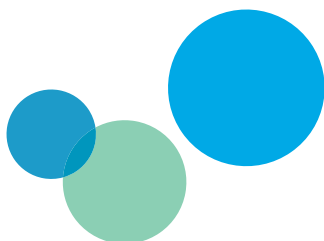
Depuis septembre 2019, sur la base de nos outils de sensibilisation (*La poupée de Timothée et le camion de Lison* et *Le ballon de Manon et la corde à sauter de Noé*), l'Institut accompagne des institutions de la petite enfance et des établissements primaires à Genève afin de mettre en place des moyens d'action pour intégrer l'égalité dans les postures et pratiques professionnelles. Ce projet comporte également un volet auprès des élèves du primaire.

En 2021, la situation de pandémie a encore exigé de la souplesse pour mener à bien nos activités, notamment le basculement de certaines séances en visio-conférence. De même, certaines actions ont dû être reportées. Ainsi, en continuité de l'année 2020, le calendrier du projet a été chamboulé, notamment pour le terrain de la petite enfance. Malgré tout, nous avons pu être présentes et continuer les rencontres avec ces publics. Un travail très riche a pu être mené dans ces deux contextes (petite enfance et école primaire).

Dans ce même axe d'intervention, le département de la Seine-Saint-Denis à Paris mandate l'Institut depuis plusieurs années pour rencontrer des équipes éducatives de la petite enfance sur son territoire. Cette année deux structures ont pu être accompagnées dans un suivi fructueux qui leur a permis de développer leurs propres ressources vers une régulation professionnelles égalitaire dès la tendre enfance.

### **Sexisme ordinaire – relations entre pairs**

L'année 2021 nous a permis de transmettre au corps enseignant du cycle de Budé un atelier conçu sous l'impulsion d'une victime de harcèlement sexiste scolaire, précédemment déployée auprès de la volée de 10<sup>ème</sup> année. Par ailleurs, des interventions ont été menées auprès d'élèves du secondaire II, au parcours migratoire récent, sur la prévention des violences sexistes et sexuelles entre pairs, sur trois séances.



## «Prévention du harcèlement sexuel auprès des professionnel-les encadrant les apprenti-es»

Ce projet adressé aux milieux professionnels en charge de la formation des apprenti-es, a pour but de diminuer les risques et prévenir les atteintes à l'intégrité personnelle et la personnalité, dont les comportements sexistes et le harcèlement sexuel en font partie. Soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes au moyen des aides financières prévues par la loi sur l'égalité, il s'est terminé à la fin de l'année 2021. Le projet s'est décliné en deux axes majeurs auprès de différents publics. Premièrement, dans une démarche de prévention, en formant le personnel encadrant, par l'élaboration d'un module de formation. Ce module est composé de trois courts-métrages accompagnés par des expertises, réalisés en collaboration avec l'Office de l'orientation, de la formation professionnelle et continue (OFPC) et le Service écoles médias du Département de l'instruction publique genevois. L'autre axe vise à informer et sensibiliser un large public sur les questions de harcèlement sexuel grâce à un important travail de mise à jour et l'enrichissement du site [www.non-c-non.ch](http://www.non-c-non.ch).

## Harcèlement de rue dans l'espace public

Le partenariat avec la Ville de Genève et plus particulièrement son service Agenda 21 pour le plan d'action «Zéro sexisme dans ma ville», s'est poursuivi tout au long de l'année. En plus de la participation au groupe de travail sur la campagne de sensibilisation auprès du grand public, un atelier été conçu et animé auprès de classes de secondaire II lors de la semaine de l'égalité (mars 2020). Le succès de cet atelier a été tel que la Ville, en collaboration avec le DIP, a décidé de proposer de nouveau l'atelier en novembre, en lien avec la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

La collaboration avec la municipalité de Lausanne, et plus particulièrement son Observatoire de la sécurité et des discriminations, a continué de se déployer dans une série de modules de sensibilisation auprès du corps policier de la Ville, désormais intégré dans la formation de base du personnel. De même, les polices municipale et cantonale genevoises ont mandaté le deuxième Observatoire pour intervenir auprès de leurs équipes dès leur formation initiale.

## «Vers une égalité de fait dans la Commune de Lancy»

Suite à une motion et un budget votés par le Conseil municipal de Lancy en janvier 2019, une étude a été menée auprès de cette importante commune genevoise afin d'interroger l'égalité de traitement au sein de son administration. Après une investigation sélective, un rapport a proposé des pistes d'action concrètes, opérationnelles, afin d'œuvrer à une meilleure égalité de fait entre les femmes et les hommes qui composent le personnel de la Mairie.

## Expertise

Dans un important travail de réseau et d'orientation, le deuxième Observatoire a reçu de nombreuses demandes de conseils de personnes, privés ou professionnels, comme d'organisations. Il a également participé à des groupes de travail, ainsi qu'à différents formats de médiatisation des enjeux sur lequel il intervient.

## Soutiens

Le deuxième Observatoire conceptualise et développe des projets avec le soutien de différents partenaires, tout comme il répond à des mandats sollicités par diverses structures, publiques ou privées.

La Ville de Genève alloue une subvention qui soutient le fonctionnement de l'association.

Nos projets ont été soutenus par les communes d'Anières, Carouge, Collonge-Bellerive, Cologny, Grand-Saconnex, Meyrin, Onex, Plan-les-Ouates, Vernier, Versoix, ainsi que par les organismes suivants :

