

ASSOCIATION
LE DEUXIÈME OBSERVATOIRE

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2023

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

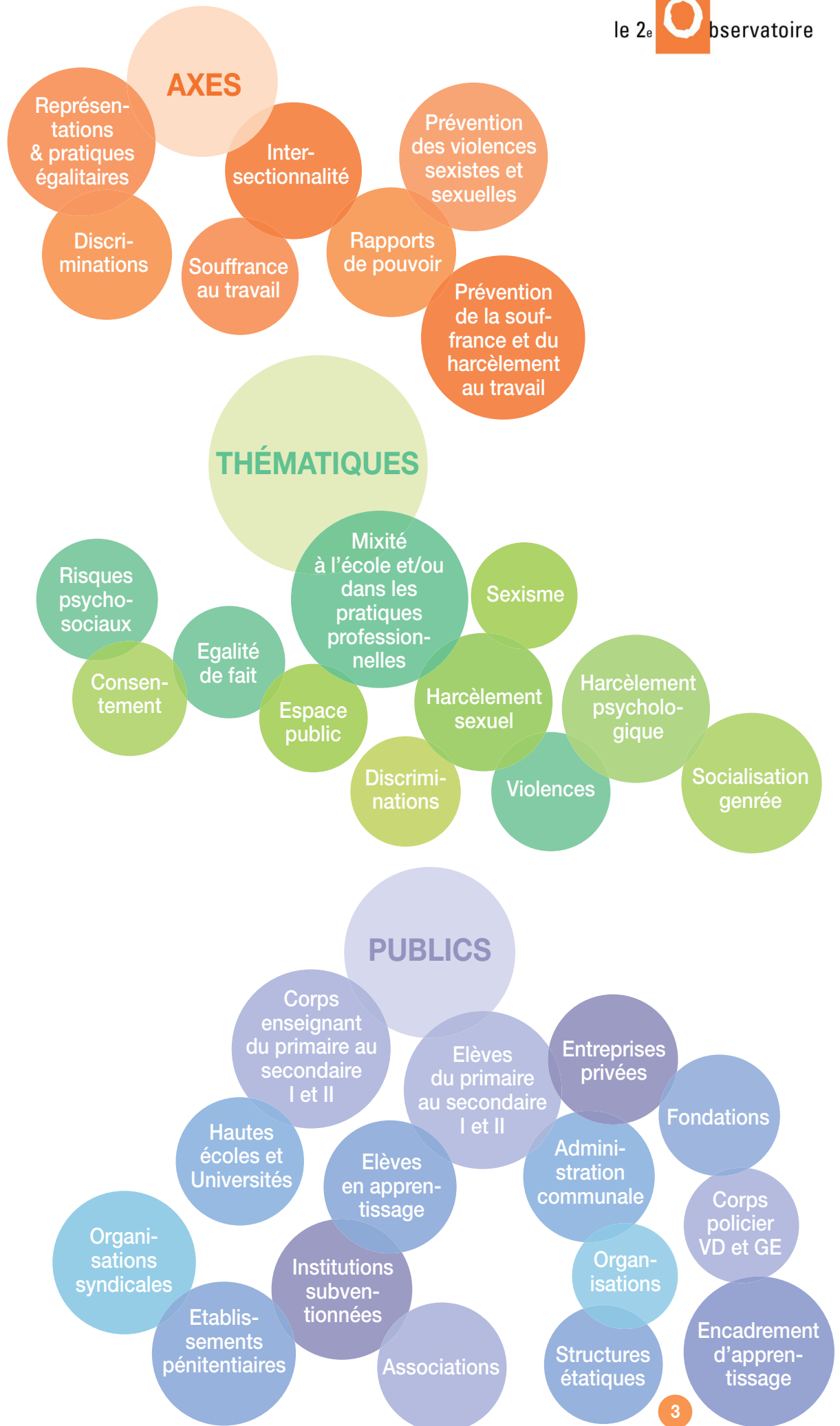
Depuis 25 ans, le deuxième Observatoire s'engage dans une transformation profonde et durable des représentations et des pratiques liées aux questions de genre et aux différentes formes de discriminations, en adoptant une approche intersectionnelle.

Au cœur des mutations du monde professionnel, le Centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel) conçoit et déploie des dispositifs de prévention 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.

Dans le cadre de sa mission qui consiste à éclairer et déjouer la face cachée des discriminations entre femmes et hommes, l'Institut de formation et de recherche sur les rapports de genre s'engage pour promouvoir l'intégration de pratiques égalitaires auprès de publics variés. Il offre une diversité de modules de sensibilisation et de formation, ainsi qu'un accompagnement aux collectivités, équipes professionnelles, groupes de travail et projets, dans le but de promouvoir une culture égalitaire.

MOT DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2023 aura été une année importante dans la vie du deuxième Observatoire. D'une part l'association a fêté ses 25 ans d'existence depuis sa création en 1998 ! L'occasion de se remémorer tout le travail réalisé et de poursuivre nos activités autour des thématiques du genre et du travail. D'autre part, l'association a été confrontée à la nécessité de redimensionner ses activités, ce qui a mené à une conséquente réorganisation interne et à la nécessité de repenser sa stratégie, en termes d'axes prioritaires et de financements. Par ailleurs, plusieurs membres de l'équipe ayant profondément contribué au développement de l'association sont parties vers d'autres horizons professionnels. Il s'agit, par ordre d'ancienneté d'engagement, de Bulle Nanjoud, Francesca Marinoni, Alessandra Cencin, Sonja Spasic et Enora Leclerc. Le comité et l'équipe tiennent à les remercier chaleureusement pour leur fort engagement au sein du deuxième Observatoire. Nous souhaitons également la bienvenue à Giulia Valsecchi, qui nous a rejoint en septembre 2023.



FOCALES

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

Centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail est mandaté en tant que Personne de confiance externe (PCE) par 26 organisations, entreprises et institutions, principalement localisées dans le canton de Genève. En 2023, quatre nouveaux contrats PCE ont été signés, notamment dans les secteurs de l'éducation et du social et 58 nouveaux dossiers ont été ouverts.

Les durées de suivi varient considérablement en fonction des situations rencontrées. Les motifs de consultation les plus fréquents incluent la souffrance au travail, les conflits professionnels, des rôles et responsabilités mal définis, le ressenti et/ou vécu d'atteintes à l'intégrité personnelle (discrimination, violence, harcèlement psychologique/mobbing et/ou harcèlement sexuel), ainsi qu'un climat de travail marqué par des attitudes sexistes et racistes. Nous avons également été sollicités par des membres du personnel d'encadrement, de direction ou de comité, cherchant à échanger sur des situations spécifiques ou désirant trouver un espace pour quittance les mesures prises face à des suspicions ou des cas avérés d'atteintes à l'intégrité personnelle.

La majorité des personnes qui consultent sont membres du personnel (sans charge d'encadrement), toutefois les cadres et les membres de la direction nous ont également sollicités pour des situations de souffrance, de conflit et de sentiment de harcèlement les concernant.

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, la pluralité des canaux d'information, sont quelques-unes des dimensions qui jouent souvent un rôle décisif dans les situations de souffrance et de harcèlement, comme d'atteintes.

La mise en place d'un dispositif de prévention cohérent comprend trois volets. Outre le volet PCE, cela implique l'élaboration, ou la mise à jour, d'une directive interne en matière de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel), la formation des cadres, ainsi que la sensibilisation du personnel.

Ces dernières années, nous avons constaté une réelle prise de conscience des abus de pouvoir qui peuvent survenir dans des lieux de formation (écoles professionnelles, hautes écoles et universités, notamment). Dans plusieurs lieux de formation, des directions et des membres du corps enseignant se questionnent sur la manière de prévenir les situations d'atteintes auprès du corps étudiant et réfléchissent à élaborer des dispositifs qui intègrent les personnes en formation, même si actuellement, le cadre légal est pratiquement inexistant.

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 2023, plusieurs organismes ont fait appel au Centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail 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 employeuses 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 aussi des risques psychosociaux (RPS) et de l'identification des différents facteurs de risques institutionnels et structurels.

Pour rappel, la fonction de PCE, selon l'annexe de l'art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), est la suivante : offrir, dans un cadre garantissant une entière confidentialité, un espace d'écoute, de soutien et d'accompagnement, à toute personne se trouvant dans une situation de souffrance, de mal-être, comme s'estimant cible/victime d'une atteinte.

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 avec le travail. En effet, quand l'environnement est déjà très détérioré, 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 2023, le Centre a été mandaté par plusieurs partenaires pour son expertise en matière de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle dans le monde du travail. Une collaboration a notamment eu lieu avec une Haute Ecole pour rédiger une directive interne en matière de protection de l'intégrité personnelle dans les rapports de travail et d'études. Dans une grande institution, nous avons également accompagné la réflexion sur les possibilités d'accompagnement, dans un cadre qui puisse garantir une entière confidentialité, de personnes confrontées à des situations de souffrance et, parfois, de harcèlement au travail. Un autre partenariat a été mis en place avec une fondation active dans la protection de l'enfance sur un projet de vidéos de prévention relatives aux phénomènes de harcèlement auxquels la jeunesse peut être confrontée. Notre expertise a pu être apportée sur les vidéos concernant le harcèlement sur le lieu de travail, aussi bien sexuel que psychologique.

Le Centre a également participé à une enquête dans un milieu académique, afin d'analyser les conditions et les structures qui ont favorisé des situations d'atteintes sur la durée, notamment de harcèlement sexuel. Au-delà d'un comportement individuel extrêmement problématique, des dimensions de maltraitance et de dysfonctionnements institutionnels ont été relevées. En effet, celles-ci ont créé un terreau favorable à différentes formes d'atteintes à l'intégrité personnelle.

Dans une nouvelle approche à long terme, l'Institut a assuré l'accompagnement d'une équipe professionnelle du Département de l'Instruction Publique (DIP) œuvrant auprès de jeunes rencontrant d'importantes difficultés scolaires. Cette équipe, rencontrée au cours de l'année 2022, a décidé de bénéficier d'un accompagnement en 2023, orienté spécifiquement vers les enjeux de genre présents dans le quotidien de leurs classes. Cette collaboration a permis d'éclairer les motivations et les méthodes d'action sur ces questions, contribuant ainsi à instaurer un meilleur climat au sein de ces groupes-classes.



À la fin de l'année 2023, l'Institut a également lancé un accompagnement pour une équipe professionnelle de l'accueil parascolaire du Canton de Fribourg. L'objectif est de sensibiliser ces équipes aux enjeux de l'égalité des genres, en fournissant les outils nécessaires pour adapter leurs pratiques conformément aux avancées actuelles dans ce domaine. Ce projet se poursuivra tout au long de l'année 2024.

Espace public

Au fil des années, l'Institut de formation et de recherche sur les rapports de genre a développé des partenariats avec divers acteurs évoluant dans l'espace public, dans le dessein de les sensibiliser aux enjeux liés à l'occupation genrée de ces territoires et aux défis du harcèlement sexuel qui y persiste. Au cours de la dernière année, nos interventions ont été reconduites auprès de la Police de la Ville de Lausanne, ainsi que des Polices cantonale et municipale genevoises. Nous avons également élargi notre champ d'action en établissant de nouvelles collaborations avec les Polices municipales de Vernier et de Carouge.

Le Service des Sports de la Ville de Lausanne a sollicité notre Institut pour mettre en œuvre une première formation sur la question de l'égalité dans l'espace public. Ce projet pilote a spécifiquement ciblé le personnel des piscines de la Ville.


Selon les derniers chiffres de la statistique policière sur la criminalité (2022), les cas de harcèlement sexuel dans les espaces publics connaissent une nette augmentation en Suisse depuis 2014. Dans la majorité des cas, les femmes, les personnes LGBTIQ+ et celles en situation de handicap représentent les principales victimes de cette forme de violence. Face à cette réalité, l'intérêt des primo-intervenant-es pour la gestion de ces situations est en constante croissance.



Face à l'engagement croissant des villes et communes romandes sur ces enjeux, une table ronde a été organisée à Yverdon pour dresser un bilan de la situation et présenter une application permettant le relai de témoignages de victimes à la police. Une collaboratrice de l'Institut a été invitée à intervenir, fournissant une perspective socio-historique sur l'occupation genrée de l'espace public, mettant particulièrement l'accent sur le harcèlement sexuel qui y sévit.

En dernier lieu, nous avons établi un partenariat avec les Transports Publics de Genève (TPG) dans le but de former leur personnel aux enjeux liés au harcèlement sexuel dans l'espace public. Notre objectif est d'outiller efficacement le personnel pour savoir repérer les situations et orienter les victimes, si nécessaire. Ce projet, soutenu financièrement par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), a débuté avec les premières réunions en 2023 ; les sessions de formation sont prévues pour l'année 2024.


Ateliers jeunes



Les actions de sensibilisation auprès des élèves des établissements scolaires du secondaire I et II ont été maintenues en 2023. Un atelier sur la thématique des inégalités économiques, donné lors de la Semaine de l'égalité 2023 de la Ville de Genève, a rencontré un tel succès qu'il a pu être reconduit dans l'un des établissements scolaires du Canton. D'autres établissements ont sollicité notre Institut pour des interventions spécifiques auprès de leurs élèves. Par ailleurs, les ateliers initiés en collaboration avec Amnesty International, sur la question du consentement, ont été dispensés dans plusieurs établissements du Canton.

Grâce au soutien financier du fond Vivre Ensemble du DIP, nous avons également pu reconduire des ateliers portant sur les privilèges, à l'intention des élèves d'une École de Commerce du Canton. Les premières réunions préparatoires ont eu lieu fin 2023, et les ateliers en classe sont programmés pour le semestre de printemps 2024.

Ces multiples 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 des discriminations sexistes et sexuelles dès le plus jeune âge.



D'après une étude récente du Département de l'Instruction Publique (DIP) publiée en 2022 et axée sur la diversité, la discrimination et la violence à l'école, entre 29 et 34% des élèves, du primaire au secondaire II, se disent victimes de discriminations dans le canton de Genève. Face à ce constat, les établissements scolaires privilégient désormais les mesures de prévention et de sensibilisation pour contrer ces phénomènes.

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.

En 2023, nos projets ont été soutenus par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), par le Département de l'instruction publique (DIP) et par la Fondation Oak.

L'association bénéficie également d'un soutien financier de la part de la Ville de Genève, qui lui alloue une subvention annuelle nominative pour appuyer son fonctionnement. Cette contribution financière permet d'assurer la continuité des activités de l'association.

Nous remercions l'ensemble de ces précieux soutiens !



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