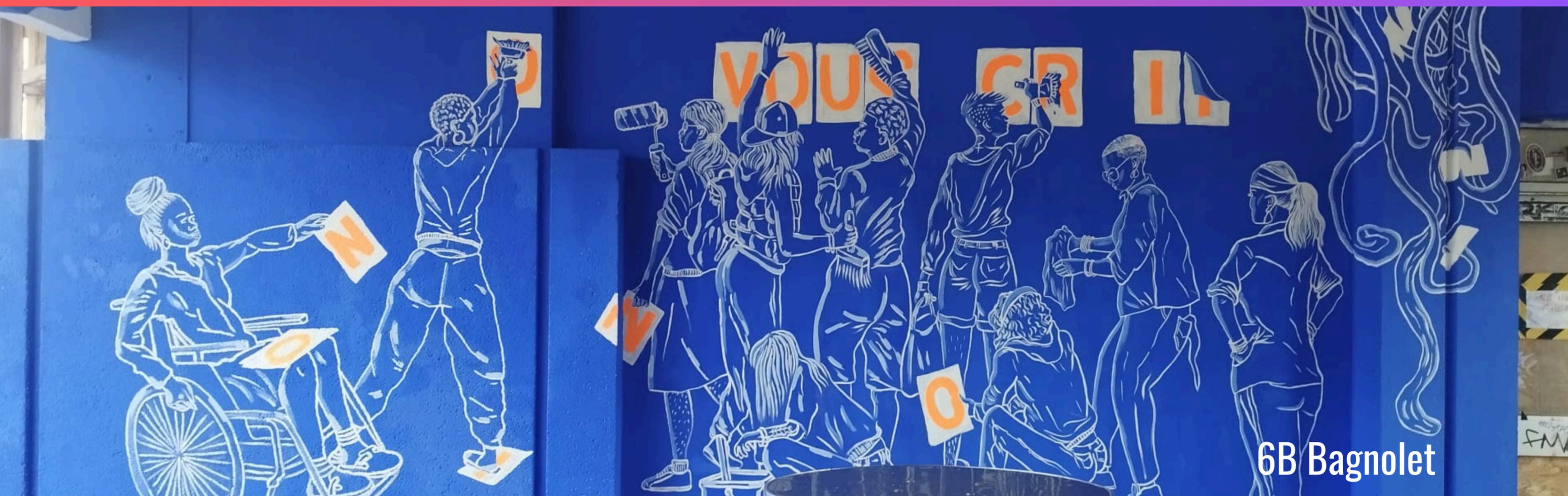


# Guide des bonnes pratiques pour des tiers-lieux plus inclusifs

En lutte contre les violences sexistes et sexuelles



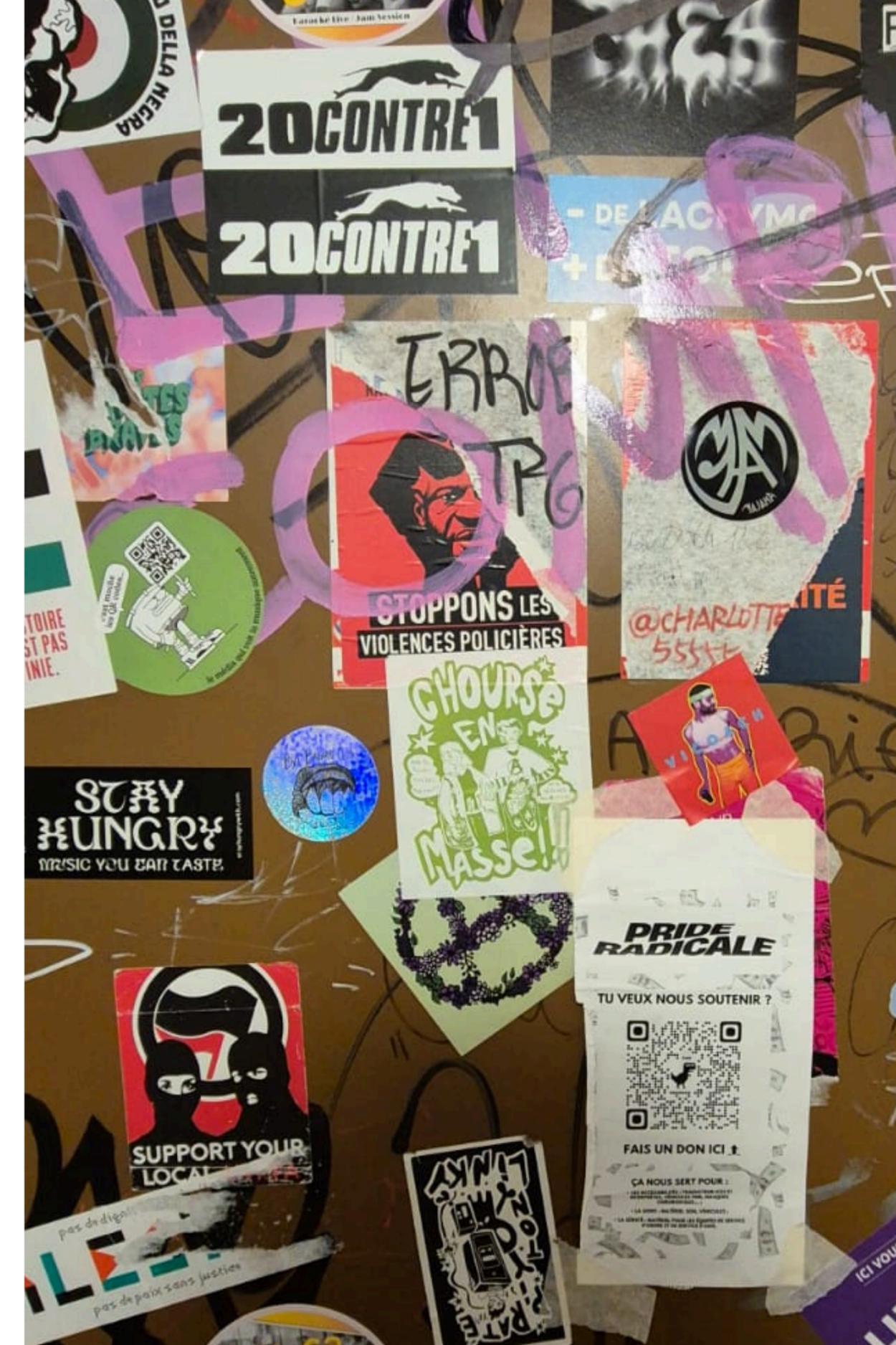
6B Bagnolet

Ce guide a été établi dans le cadre de mon travail personnel pour le Diplôme Universitaire Espaces Communs.

Par Sarah BENABOU

2023/2024

Tuteur : Arnaud Idelon



# SOMMAIRE

## Introduction

## Quelques définitions et cadre légal

## Pour des tiers-lieux plus inclusifs

Intégrer la notion de lutte contre les VSS dans les espaces communs

- Le tiers-lieu : un espace de travail avec ses obligations légales
- Les espaces communs : des lieux accueillants du public
- S'organiser en interne : L'intégrer dès le montage de la gouvernance
- Identifier les facteurs favorisant les VSS
- Budgétiser la lutte contre les inégalités et les violences de genre
- Construire un protocole de lutte contre les VSS
- Prévenir et choisir ses partenaires
- Evaluer pour améliorer : un suivi essentiel des dispositifs de signalement

Dans les espaces festifs

- Faire la fête
- Réduire les risques liés aux consommations
- Penser sa programmation

Dans les espaces accueillant un public vulnérable

- Comprendre les spécificités du public accueilli
- Accueillir et Intégrer
- Penser l'intime et le public

## Les ressources utiles

- Associations spécialisée dans la lutte contre les VSS dans les milieux festifs
- Affichage en libre accès

## Lexique

## Bibliographie

# INTRODUCTION

---

La fin de l'année 2024 sera marquée par le procès de l'affaire Mazan, un événement qui relance dans le débat public des notions cruciales telles que la culture du viol et le consentement. Au cœur des conversations, des termes comme "sexisme ordinaire", "rapport de domination" et "privilège" émergent, suscitant des réflexions profondes sur les dynamiques de pouvoir et les inégalités de genre. Cette affaire rappelle avec une acuité particulière l'importance de discuter de ces problématiques dans nos sociétés contemporaines. En 2017, le mouvement #MeToo avait déjà ouvert la voie à une prise de conscience collective, soulignant que les violences sexistes et sexuelles ne sont pas des incidents isolés, mais bien des réalités enracinées dans nos espaces de socialisation. Ces discussions continuent d'évoluer, mettant en lumière la nécessité de repenser nos normes sociales et de promouvoir une véritable culture du consentement.

Au cours des sessions immersives du DU Espaces Communs, il m'a semblé inévitable d'interroger la place des violences sexistes et sexuelles dans ces lieux aussi complexes que pluriels. Les tiers-lieux comme espaces d'expérimentation et de réinvention de nos espaces publics ne sont pas exempts des rapports de domination et d'oppression dont les minorités de genre, de race, de religion, d'orientation sexuelles et de handi-

cap font face dans leur vie quotidienne. Que ce soit des espaces festifs, des lieux accueillants un public vulnérable, avec une programmation ouverte ou fermée, les lieux communs se veulent des espaces de récréation de liens sociaux, de vivre ensemble et de polyvalence d'usage. Parce qu'on s'y rencontre et qu'on participe à y construire des nouvelles manières de faire commun, il apparaît incontournable que ces espaces soient les plus inclusifs possible.

En m'appuyant sur mon parcours professionnelle en tant qu'éducatrice spécialisée auprès de publics vulnérables et sur mon engagement militant au sein des Impudentes, une association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, j'ai souhaité élaborer ce guide des bonnes pratiques pour penser des tiers-lieux inclusifs, en lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Celui-ci propose, de manière non exhaustive, des outils et des réflexions visant à faire des lieux d'aujourd'hui et de demain des espaces engagés pour la promotion du respect et du consentement. Il est un outil d'éclairage et d'accompagnement des lieux communs et ne peut se prétendre être un outil "clé-en-main". Ce travail est un état des lieux de mes connaissances actuelles, j'espère qu'il aura vocation à être poursuivi, contredit, modifié et/ou complété par les étudiant·es du DU "espaces communs" dans une approche participative et évolutive.

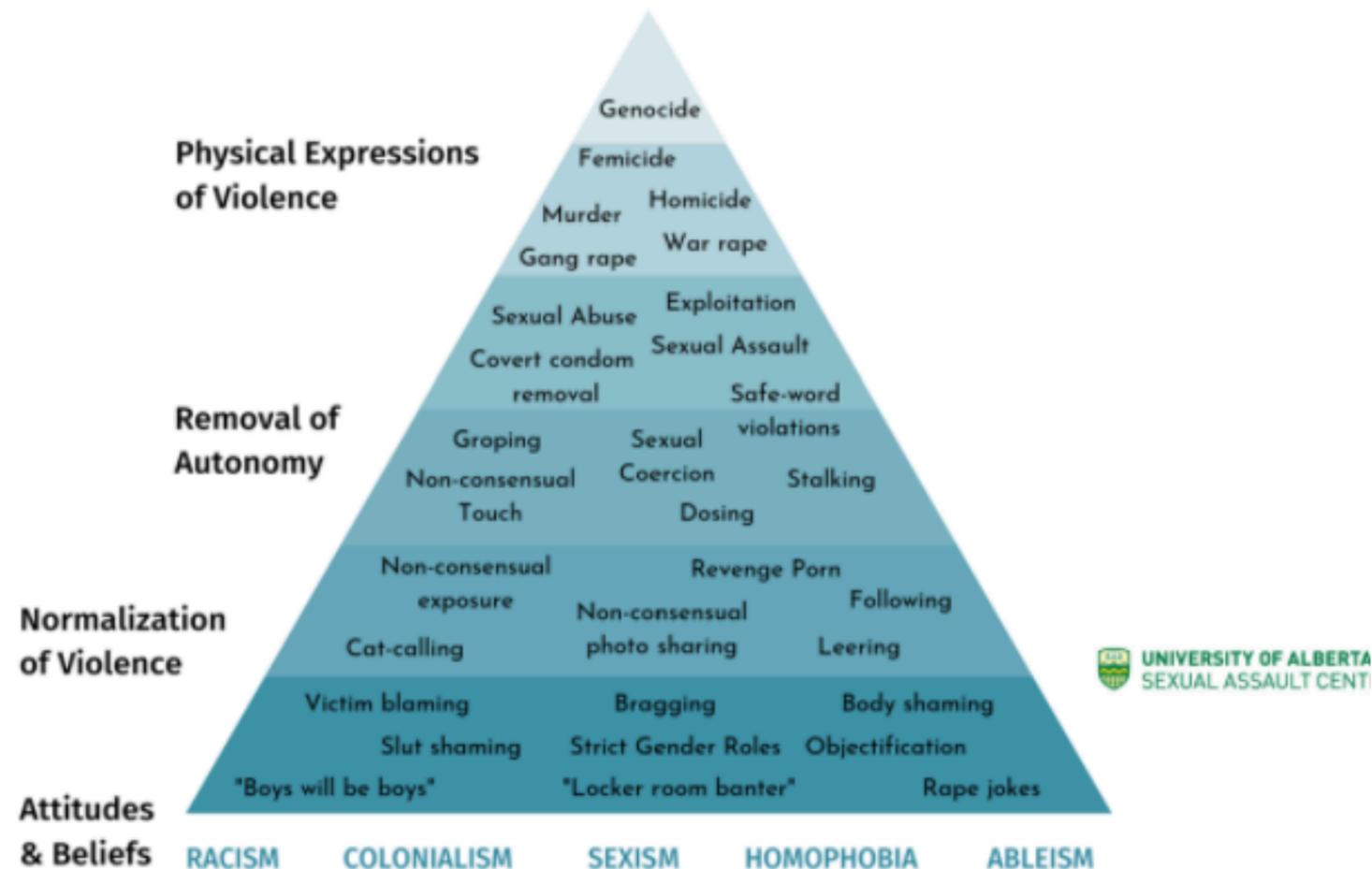
NB : Ce guide est rédigé en écriture inclusive, avec l'utilisation du point médian ex : organisateur.ice, ainsi que l'utilisation de pronom neutre "iel/elleux".

# Quelques définitions et cadre légal

Pour comprendre les violences sexistes et sexuelles, dans son enjeu systémique, nous pouvons d'abord nous intéresser aux termes de "continuum des violences" et de "culture du viol", qu'il s'agira de définir ici :

## Le continuum des violences

### Pyramid of Sexual Violence



En sociologie, c'est Liz Kelly, qui, en 1987, à travers une étude menée auprès d'une soixantaine de femmes, théorise la notion de "continuum des violences".

Au travers des témoignages, elle constate qu'un **large éventail d'expériences sexistes participent à caractériser le vécu violent et traumatique que les personnes interrogées ont rapporté.**

Ce n'est pas seulement l'échelle de la violence subie qui caractérise la violence mais aussi **la répétition de comportements, d'outrages, d'agissements tout au long de la vie et dans tous les espaces que les personnes traversent** (sociaux, familiaux, au travail etc.).

## De la culture du viol à la culture du consentement

“La culture du viol” est un concept sociologique apparu dans les années 70 pour évoquer l’environnement social, médiatique, politique et juridique qui excuse, banalise voire érotise les violences faites aux femmes et minorités de genre. Elle est la conséquence de la banalisation des propos et comportements sexistes et misogynes dans toutes les sphères de la société (culture, média, publicités, au travail, entre ami.es, dans les loisirs etc.).

Rien de mal, après tout, les adultes font même des chansons dessus.



J'ai eu ma première expérience sexuelle à 18 ans. Mon partenaire avait un comportement abusif,

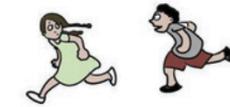
Allez, tu peux pas me dire non maintenant !



mais j'avais tellement intégré que c'était comme ça, que je ne me suis pas vraiment défendue.

Alors, est-ce qu'on a vraiment envie

de ça



et de ça



pour nos enfants ?

Moi non.  
Donc qu'est-ce qu'on fait ?

Eh bien déjà, on accepte tous de se remettre en cause et de s'interroger sur nos comportements sexuels.

Nous féministes, donnons depuis bien longtemps des pistes pour amorcer ce changement culturel.

Et on passe de la culture du viol à la culture du consentement.



En discutant avec mes copines, j'ai réalisé que la majorité d'entre nous avions vécu des expériences similaires.



J'ai compris que pour lutter contre la culture du viol, il ne suffisait pas de faire la chasse aux violeurs de parking. Il fallait aussi discuter avec **les hommes de nos vies** : nos frères, nos amis, nos pères, nos partenaires...

... et leur apprendre à rechercher non pas du sexe à tout prix, mais du sexe **clairement et librement consenti**.

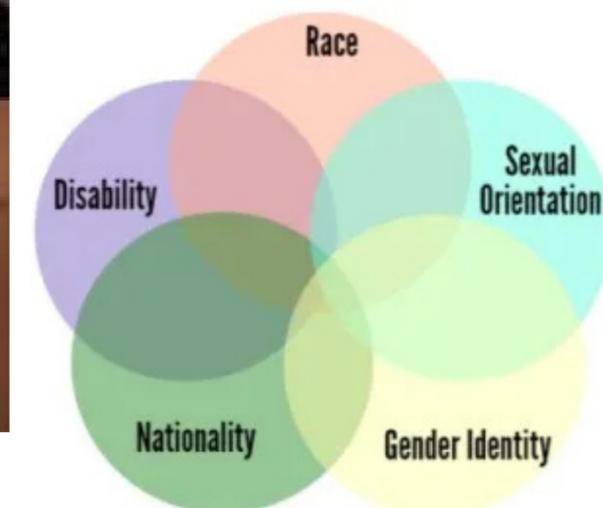
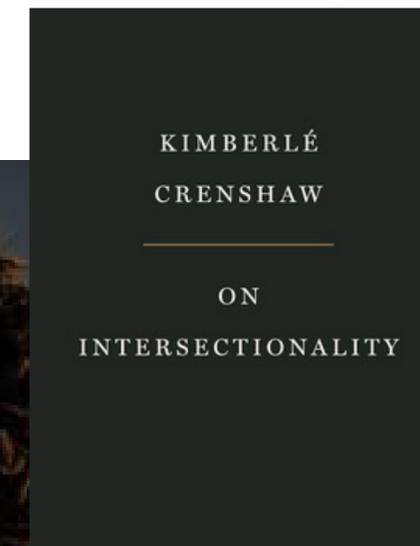


Emma Clit - La culture du Viol

## L'intersectionnalité

Théorisé par Kimberlé William Crenshaw en 1989 lorsqu'elle expliquait comment différentes formes de discrimination, notamment le sexisme et le racisme, peuvent se chevaucher et se renforcer mutuellement. Elle a mis en lumière comment, certaines personnes, peuvent subir de manière simultanées différentes forme de discrimination, ce qui complexifie et intensifie sa marginalisation.

L'intersectionnalité ne se limite pas à la combinaison du sexisme et du racisme mais s'étend à d'autres formes de discriminations, telles que l'homophobie, le validisme, l'âgisme, la transphobie ainsi que la discrimination sociale. Ce concept permet ainsi de mieux comprendre les réalités vécues par les personnes situées à l'intersection de ces différents systèmes d'oppression, en révélant l'importance de prendre en compte la pluralité des identités sociales pour saisir toute la complexité des inégalités.



**Aux yeux de la loi**

**Art L1142-2-1 du Code du Travail**

**Par exemple**

Un homme propose à une femme de faire une tâche à sa place (porter un poids lourd, percer un trou dans le mur, faire la sécurité à l'entrée etc.)

**Agissement sexiste**

Un agissement sexiste est défini "*comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*"

**Art R625-8-3 du Code Pénal**

**Par exemple**

Des sifflements, mimer un acte sexuel, commenter la tenue d'une personne en sexualisant son propos "sexy ta robe" etc.

**Outrage sexiste**

Un outrage sexiste est le fait "*d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*"

**Art 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la loi de la presse Art R 624-4 du code Pénal**

**Par exemple**  
Insulte  
Humiliation  
sexiste

**Injure à caractère sexiste**

L'injure publique est une insulte proférée en public qui porte atteinte à l'honneur ou à la dignité d'une personne ou d'un groupe, ici à caractère sexiste. La loi du 29 juillet 1881 encadre et sanctionne ce type d'injures.

Injure publique envers une personne ou un groupe en raison de critères spécifiques (origine, religion, ethnie, etc.) : Si l'injure est liée à l'origine, la race, la nation ou la religion d'une personne ou d'un groupe, la sanction est plus sévère. L'auteur risque jusqu'à un an de prison et une amende de 45 000 euros.

Injure publique à cause du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou du handicap : Les insultes liées au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou au handicap sont punies de la même manière que celles concernant l'origine ou la religion, soit jusqu'à un an de prison et 45 000 euros d'amende.

Les injures non publiques relèvent des contraventions de 4ème classe et ne sont pas considérées comme des délit.

<p><b>Code du travail</b> <b>Art 1153-1</b> <b>Code Pénal</b> <b>Art 222-33</b></p>	<p><b>Par exemple</b> Des commentaires répétées auprès d'une personne au sujet de ses vêtements, son travail, sa vie personnelle..</p> <p><b>Autre exemple</b> Une personne entend un groupe de collègue qui tient des propos à caractère sexuel autour d'elle sans qu'elle ne participe à l'échange. Cela relève du harcèlement sexuel car la personne ne souhaite pas entendre ces propos.</p>	<p><b>Harcèlement sexuel</b> Le harcèlement sexuel est défini dans le code du travail et le code pénal, interdisant toute forme de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétée, qui portent atteinte à la dignité ou créent un environnement intimidant, hostile ou offensant pour la victime. Cette infraction peut être commise de façon individuelle ou collective, même sans répétition explicite, si les actes sont graves et visent à obtenir un acte de nature sexuelle.</p>
---	--	---

<p><b>Code Pénal</b> <b>Art 222-22</b></p>	<p><b>Par exemple</b> Lors d'un évènement festif, une personne embrasse une autre personne sans lui demander son consentement</p> <p><b>Autre exemple</b> Une personne dans le public se frotte à une autre personne sans son consentement</p> <p><b>Autre exemple</b> Lors d'une réunion hebdomadaire, un.e salarié.e de l'association caresse les cheveux d'un.e bénévole en réunion.</p>	<p><b>Agression Sexuelle</b> Une agression sexuelle est constitué dès lors qu'une atteinte sexuelle est commise <i>“avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.”</i> Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.</p> <p>Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de <u>l'article 113-6</u> et les dispositions de la seconde phrase de <u>l'article 113-8</u> ne sont pas applicables.</p> <p>Attention : les agressions sexuelles sont caractérisées dès lors que les parties du corps suivantes sont touchées sans le consentement de la personne : fesses, sexe, poitrine, bouche et toute partie du corps qui serait touché par le sexe de l'agresseur.euse. De plus, les caresses peuvent être qualifiées d'agression sexuelle suivant la manière dont elles ont été effectuées et dans lequel les faits se sont déroulés.</p>
--	---	---

**Code Pénal**  
**Art 222-23**

### **Viol**

Le viol est constitué, dès lors qu'il existe un acte de pénétration sexuelle *“de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.”*

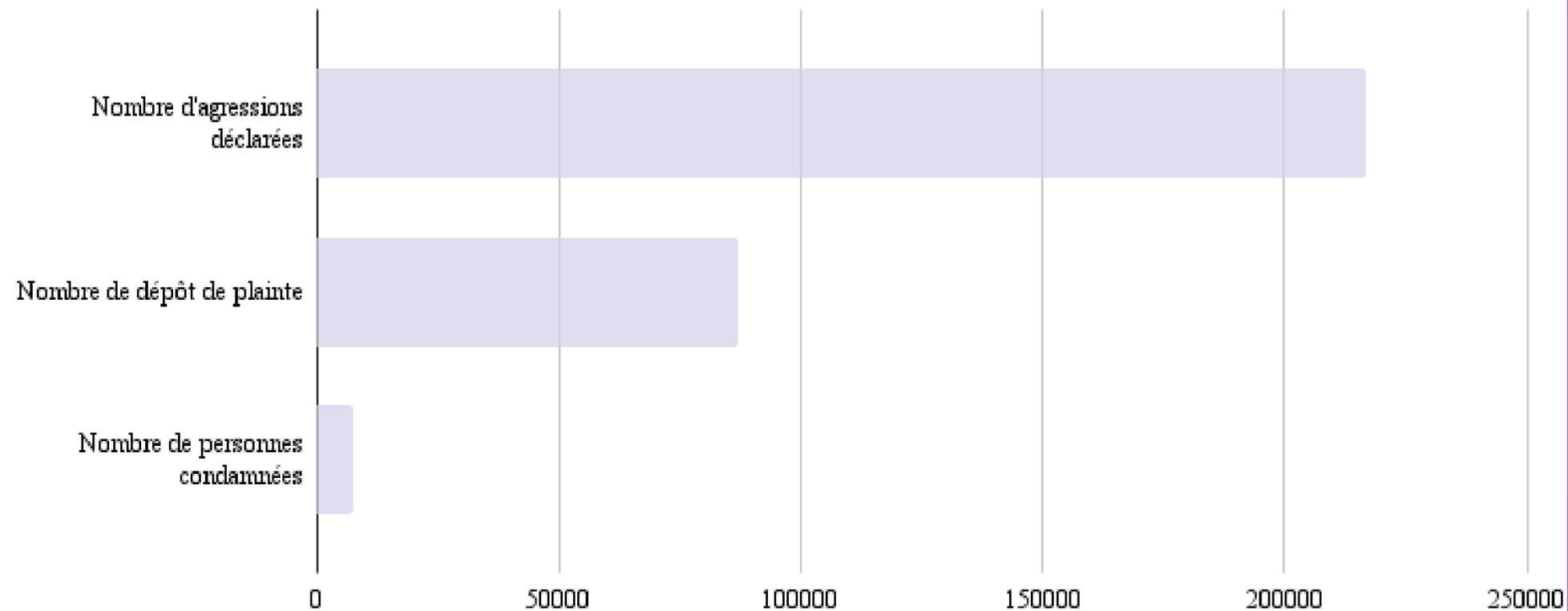
Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Comme vous pouvez le constater, les violences sexistes et sexuelles sont déjà bien définies et encadrées par la loi.

Pourtant, une grande partie des dépôt de plainte n'aboutissent pas.

## Chiffre de 2022 - Lette de l'Observatoire Nationale des violences faites aux femmes

Par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violence et la lutte contre la traite des êtres humains

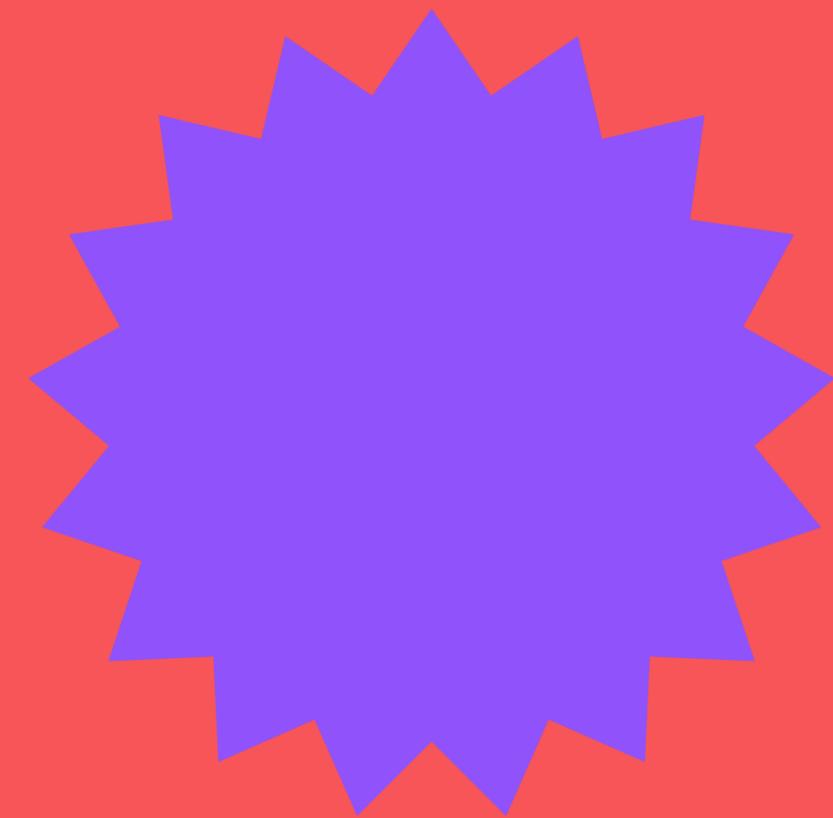


D'après la "Lettre de l'Observatoire Nationale des violences faites aux femmes" rédigé par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humaines, en 2022, 217 000 femmes déclarent avoir été victimes de viols, tentatives de viols et/ou agressions sexuelles l'année précédente.

**Sur ces 217 000 femmes, seulement 87 000 dépôt de plainte ont été enregistrés par les services de police et/ou de gendarmerie. 7 600 auteurs ont été condamnés (pour viols, agressions sexuelles, harcèlement sexuels, atteinte sexuelles et exhibitions sexuelles confondues).**

Au-delà de l'aspect légal, les lieux communs et espaces d'expérimentation aspirent à être des environnements propices au lien social et à la mixité.

Dans cette perspective, **il est essentiel de s'interroger sur les moyens de prévenir et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles**, afin d'assurer la sécurité et le soutien tant pour les équipes que pour les usager.es des lieux.



**POUR DES**

**TIERS-**

**LIEUX**

**PLUS**

**INCLUSIFS**

# Intégrer la notion de lutte contre les VSS dès le montage du projet

## Les tiers-lieux : un espace de travail avec ses obligations légales

Dans les lieux communs, tout comme dans d'autres environnements professionnels, il **incombe à l'établissement de veiller à la sécurité et à la protection tant des employés que du public qui y est accueilli**. Cette responsabilité est clairement énoncée dans l'article L4121-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur de *“prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs”*. Cela signifie que l'employeur doit non seulement identifier les risques potentiels, mais également mettre en place des protocoles efficaces pour prévenir tout incident pouvant nuire à la sécurité des personnes présentes.



En parallèle, l'article 1242 du Code civil renforce cette obligation en stipulant que l'on est *“responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde”*. Cette disposition juridique établit que **l'employeur peut être tenu responsable des actes de ses employés, ainsi que des incidents survenant dans les locaux qu'il gère**. Par conséquent, en cas de violences sexistes et sexuelles commises au sein du lieu, que ce soit par des membres du public ou par des salariés, la victime a le droit de déposer plainte contre les responsables du lieu. Elle peut faire valoir que sa sécurité n'a pas été suffisamment assurée, ce qui engage la responsabilité de l'employeur et pourrait entraîner des conséquences juridiques, financières, voire pénales pour l'établissement.

Cette obligation de sécurité implique donc une vigilance constante et un engagement proactif de la part des équipes **pour créer un environnement de travail sain et sûr, où chaque individu peut se sentir protégé et respecté**. Alors, quelles peuvent être les différents moyens de rendre ces lieux plus inclusifs ?

# Les espaces communs : des lieux accueillants du public

## Co-construire un protocole

Un protocole de lutte contre les violences est un outil **co-écrit par les responsables et les équipes du lieu (professionnel.les, résident.es, bénévoles), garant.es de son application**. Il est à destination de ces mêmes personnes pour permettre à tous.tes de pouvoir réagir de manière efficace et coordonné en cas de violences. La rédaction dudit protocole répond aux valeurs du collectif qui le rédige.





Le dispositif STOURM\* (Mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles en Bretagne), de l'association Le collectif des Festivals, dans son guide pour "*Construire un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif*", établit les objectifs stratégiques d'un protocole suivants :

- Garantir la liberté et la sécurité de tous·tes dans les espaces festifs.
- Rendre possible et légitimer la dénonciation de violences sexuelles, sexistes, LGBTIphobes et racistes sur les événements festifs.
- Apporter une réponse collective à ces violences.
- Améliorer la prise en charge et l'orientation des victimes.
- Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser l'impunité des auteur·ices de violences.
- Coordonner et homogénéiser les interventions des équipes.
- Sensibiliser les publics, les prestataires (et les parties prenantes d'une manière générale).
- Prendre des dispositions pour réduire les risques liés aux violences en fonction des signalements remontés.

De manière concrète, le protocole doit permettre d'établir une stratégie basée sur un cadre, des actions, des moyens, une temporalité et des acteur.ices prédéfinis. Se préparer en amont, de manière organisationnelle, permet d'apporter une réponse **plus rapide et plus efficace** à la fois aux victimes et aux personnes ayant commis les actes reprochés.



Crédit photo : Hôtel Pasteur

La rédaction d'un protocole de prévention nécessite d'être réfléchi et adapté aux différents lieux, et dans la mesure du possible, d'être accompagné par des professionnels.

# Budgétiser la lutte contre les inégalités et les violences de genre

---

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) nécessite une approche qui va bien au-delà des simples gestes symboliques. Pour qu'elle soit réellement efficace, **il est parfois nécessaire de consacrer des ressources financières adéquates à la formation, à la prise en charge et à la réponse face à ces violences.**

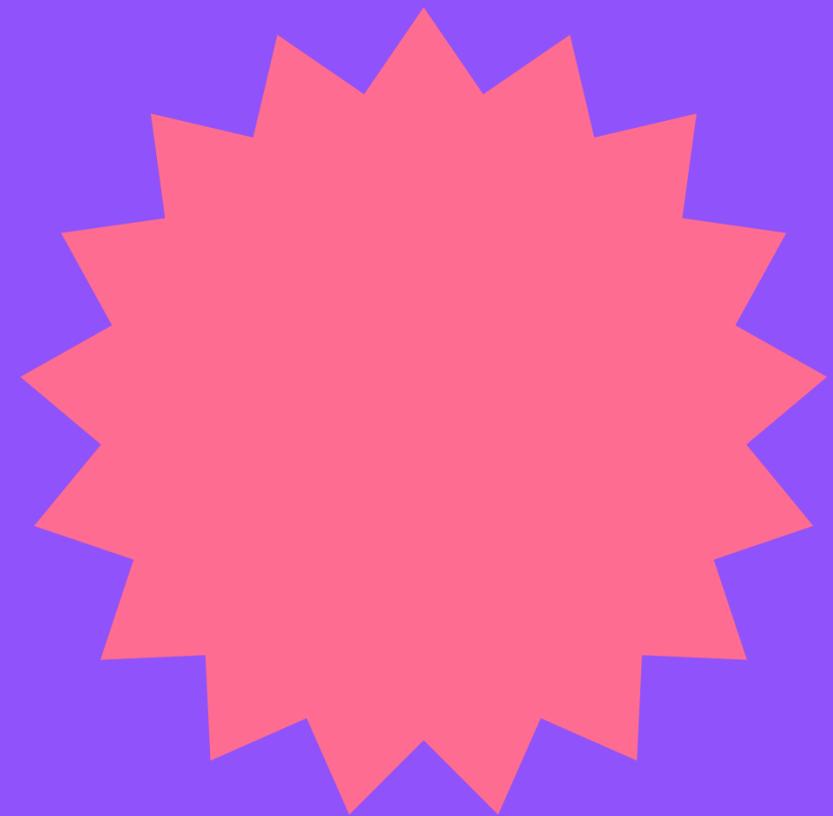
Trop souvent, cette problématique repose sur le bénévolat ou sur des individus directement touchés par ces situations, ce qui peut créer une charge émotionnelle considérable et réduire l'efficacité des actions menées.

Dès la phase de conception des projets, il s'agit donc de prévoir un budget spécifique, qui peut prendre une forme financière ou contributive. Cela commence par une évaluation minutieuse des besoins identifiés dans chaque contexte en se posant différentes questions :

Par exemple :

- Quel coût pour la formation des équipes et/ou des référent·es VSS ? (Cette formation doit permettre aux professionnels d'acquérir les compétences nécessaires pour réagir de manière appropriée et sensible aux situations de VSS).
- En cas de VSS au sein de l'équipe, quel budget pour l'intervention d'un.e médiateur.ice, qui peut jouer un rôle clé dans la gestion des conflits et la facilitation des dialogues ?
- En cas de VSS lors d'un événement festif, prévoyons-nous un budget de secours pour couvrir les frais annexes (par exemple les frais de transport permettant ainsi une mise à l'abri rapide des victimes) ?

**En faisant apparaître concrètement les budgets** alloués chaque année à l'accompagnement des victimes et la prise en charge des auteur.ices de VSS, **nous pouvons rendre cette lutte plus visible et plus structurée.** Si cela venait à devenir une composante systématique au sein des établissements recevant du public, intégrant une approche globale qui prenne en compte la complexité de ces problématiques, une telle démarche **contribuerait à créer des environnements plus sûrs, où chacun se sent protégé et soutenu, tout en favorisant un changement de mentalités sur la question des VSS.**



## En interne : le montage du modèle de gouvernance

La création d'un **modèle de gouvernance dans les tiers-lieux nécessite une réflexion approfondie sur les dynamiques de pouvoir et les inégalités** qui peuvent se reproduire au sein de ces espaces.

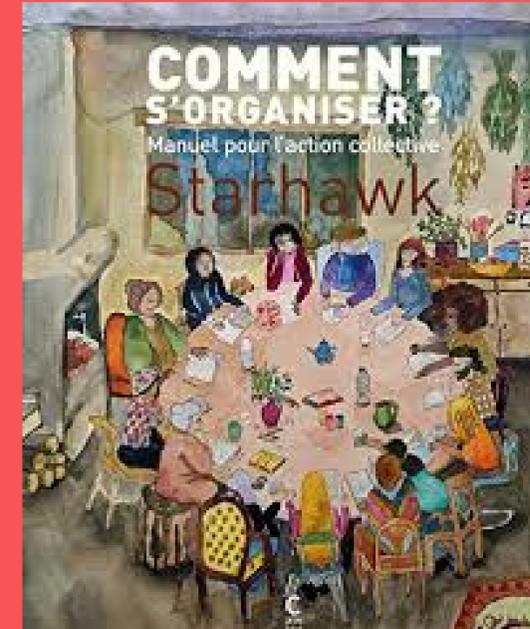
Bien que les modèles de gouvernance horizontaux soient souvent plébiscités pour leur capacité à favoriser la participation, ils révèlent des limites lorsque des inégalités structurelles persistent. Il est courant que **des individus privilégiés, disposant de ressources temporelles et économiques, dominant les processus décisionnels, tandis que les voix des personnes issues de minorités restent sous-représentées.**

On le sait, les espaces communs naissent souvent au détour d'une conversation "entre potes". Jo Freeman, activiste du Mouvement de Libération des Femmes Etasunien, dans "*La Tyrannie de l'absence de structure*", analyse les risques d'élitisme dans les mouvements d'organisation politique indépendants et militants. Elle y décrit l'effet "*groupe d'ami·es*" comme étant "*des réseaux de communication en marge de tous les canaux que le groupe à pu entretenir avec eux*" et pose la question des **risques d'accaparement du pouvoir en lien avec la circulation de l'information**. De manière plus globale, pour que nos lieux communs soient le plus inclusifs possible, il s'agit de se poser la question suivante dès la genèse du projet

Comment penser un modèle de gouvernance qui remettent en question les rapports de domination et de privilège ?

Pour réinventer ces modèles, il est impératif de créer des structures inclusives et accessibles, qui permettent à tous les participants, indépendamment de leur origine ou de leur statut, d'influencer réellement les décisions. Cela passe par **la formation des membres des tiers-lieux sur les enjeux de diversité et d'inclusion**, ainsi que par **l'élaboration de processus décisionnels qui valorisent les contributions de tous. La création de rôles spécifiques dédiés à l'inclusion et à la lutte contre les inégalités** peut également permettre de garantir que les voix sous-représentées soient entendues et que leurs perspectives soient intégrées dans les décisions. **En favorisant un environnement où l'équité et la diversité sont des priorités, les tiers-lieux peuvent devenir des espaces véritablement collaboratifs et équitables.** Il peut être intéressant de se questionner sur les différents statuts des acteur·ices du projet : *Qui est salarié·e ? Qui est en service civique ? En alternance ? Qui accompagne qui dans les lieux ? Existe-t-il des rapports hiérarchiques ? Qui détient le pouvoir décisionnel ? Quels sont les contre-pouvoirs envisageable ? Existe il un déséquilibre autour des connaissances ? Comment l'information circule ? etc.*

Pour aller plus loin :



Starhawk, 2021,  
Comment s'organiser ?  
Manuel pour l'action  
collective,  
Cambourakis



Freeman, J, 1970,  
La tyrannie de  
l'absence de structure,  
Collectif Indice

## Identifier les facteurs favorisant les VSS

Pour aborder de manière efficace les violences de genre, **il est essentiel de commencer par identifier les multiples facteurs qui favorisent ou aggravent ces violences dans les environnements collectifs.**

## Repérer les facteurs

Certains de ces facteurs semblent assez évidents : par exemple, la consommation d'alcool est souvent citée comme un élément déclencheur ou amplificateur des comportements violents. Ce sujet sera approfondi dans le chapitre "Dans les espaces festifs". Mais **d'autres facteurs aggravants demeurent plus difficiles à repérer, en raison de leur complexité ou de leur invisibilité dans certains milieux.** Cela peut inclure des aspects comme le fait d'appartenir à une minorité de genre dans le milieu artistique, où le sexisme et les inégalités de genre persistent. D'autres situations de précarité économique, plus générales, peuvent également accentuer cette vulnérabilité. En identifiant ces facteurs, on peut **ajuster les méthodes de signalement et de prise en charge des violences en fonction de la situation individuelle et du pouvoir d'action de la personne concernée.**

## Les publics et usager·es

Pour certaines personnes, les priorités immédiates seront davantage liées à la survie quotidienne, et ces réalités influent considérablement sur leur disposition ou capacité à signaler des violences.

Pour d'autres, une personne qui utilise le tiers-lieu comme un espace de travail peut avoir des enjeux et des contraintes bien distincts. Si elle est intermittente, par exemple, l'insécurité professionnelle peut l'amener à hésiter à dénoncer des violences par peur de compromettre des opportunités futures dans un secteur où les réseaux et les recommandations jouent un rôle crucial. Les personnes salarié·es et/ou bénévoles du tiers-lieu, bien que plus structurés au sein de l'organisation, peuvent également se retrouver dans des situations où le signalement peut sembler risqué, en raison de dynamiques internes de pouvoir ou de la crainte de nuire à l'image du lieu.

**L'identification des facteurs de risque permet donc d'adapter les mécanismes de soutien et de signalement pour que chaque personne, indépendamment de son statut ou de sa situation, puisse bénéficier d'un accompagnement sécurisé et d'une écoute adaptée à ses priorités et ses besoins spécifiques.**

Pour **identifier les facteurs de risque**, c'est souvent plus simple quand on adopte une approche collective et ouverte à la diversité des vécus.

**En créant des espaces d'échange réguliers avec les usager·es, les salarié·es et les intervenant·es**, en offrant un cadre bienveillant, on favorise les échanges et on aide chacun·e à partager ce qu'il ou elle ressent ou observe au quotidien.

Il est aussi possible de **faire appel aux associations locales qui travaillent sur les questions de violences de genre et de discriminations** ; elles apportent un regard extérieur qui permet d'identifier certains signes que l'on aurait peut-être pas perçus seul·e.

De même, **des liens avec des syndicats, notamment ceux du milieu artistique et culturel**, peuvent aider à mieux cerner les risques spécifiques liés à la précarité et au statut des professionnel·les.

Pour enrichir cette démarche, on peut aussi se tourner vers des **associations militantes ou des dispositifs spécialisés dans les inégalités et la justice sociale**. Leur expertise peut ouvrir la voie à des échanges et initiatives qui prennent en compte les nuances de chaque parcours, et permettent à chacun·e d'aborder ces questions selon ses propres termes.



**Ces pistes sont avant tout des invitations à réfléchir aux réalités qui peuvent nous échapper et à imaginer des solutions adaptées pour rendre les espaces aussi sûrs et inclusifs que possible.**

Une fois que vous avez identifié les facteurs favorisant les risques de violences, il est temps de réfléchir ensemble à vos moyens d’actions sur ces facteurs.

Pour vous inspirer, vous pouvez lire les recommandations du rapport sur la “Sécurité, le harcèlement sexuel et les agressions dans les festivals de musique Australien” (Safety, sexual harassment and assault at Australian music festivals: final report, Fileborn, Wadds & Tomsen, 2019).



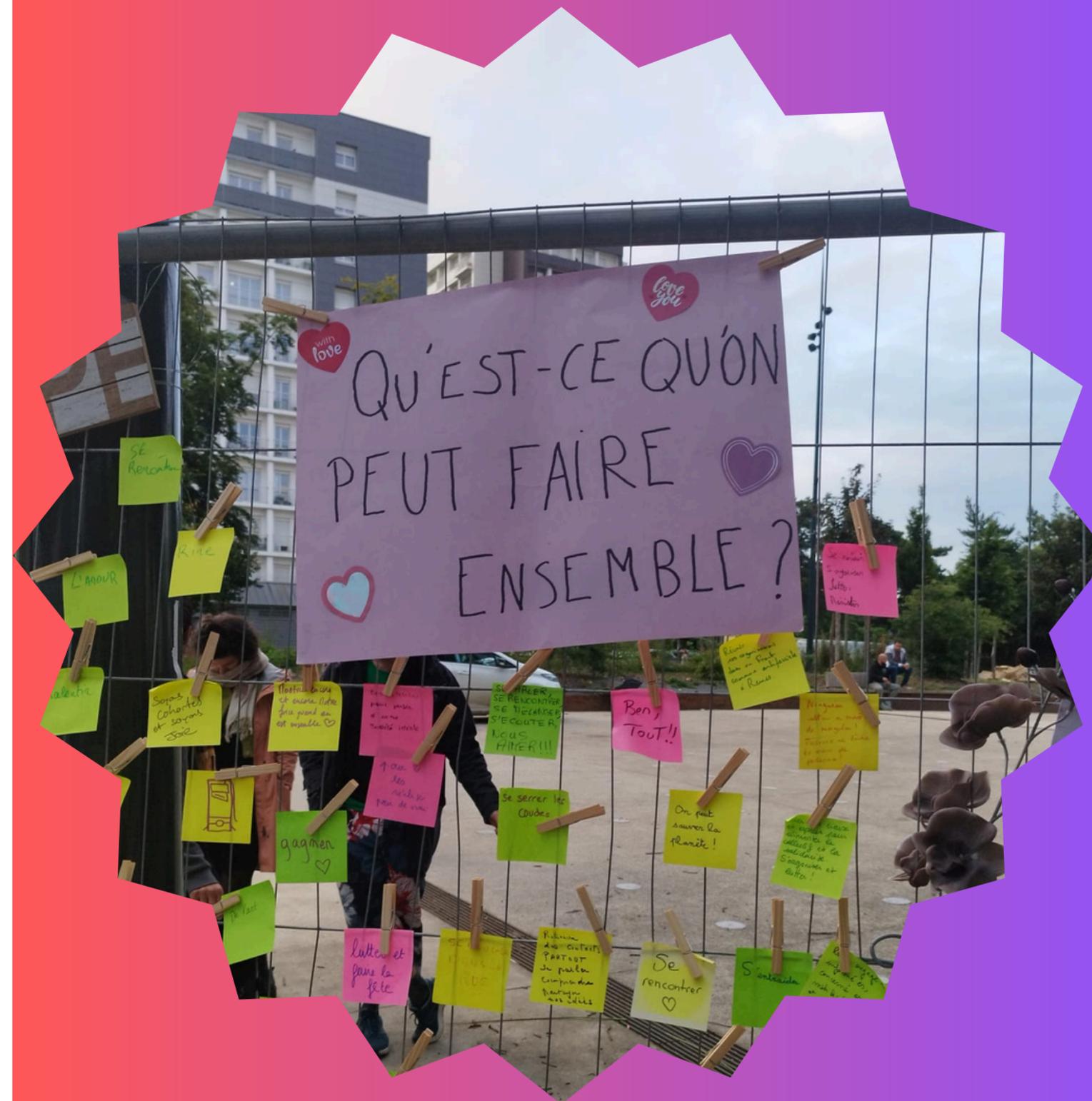
# Prévenir et choisir ses partenaires

Dans une démarche d'inscription dans le maillage territorial, l'une des premières étapes dans la genèse d'un projet de tiers-lieu consiste à **rencontrer les différents acteur·ices qui le composent et à comprendre leur implication dans le tissu social local.**

Cette démarche peut inclure des échanges avec des associations locales, des citoyen·nes engagés, des habitant·es, des élu·es, et des professionnel·les de secteurs variés comme le culturel, le social ou l'économique.

Elle peut aussi inclure des partenaires économiques, tels que des entreprises et des prestataires de services avec lesquels des collaborations pourront être établies.

**Ce réseau devient essentiel non seulement pour construire un projet en lien avec son territoire, mais aussi pour renforcer les valeurs de respect et de sécurité au sein du lieu.**



En connaissant mieux vos partenaires, il est intéressant de se renseigner sur **leur manière de prendre en compte les violences de genre et les discriminations**, pour saisir les valeurs qu'ils souhaitent promouvoir.

Par exemple, dans le cas des entreprises de sécurité ou des prestataires pour les événements, poser des questions sur leurs pratiques et leur sensibilité aux questions de violences sexistes et sexuelles (VSS) permet de mieux anticiper les situations à risque. Cela peut inclure des informations sur **leur approche en cas d'incidents, leur manière de traiter des situations impliquant des violences de genre, ou encore leurs formations internes sur le sujet**. Certaines entreprises, soucieuses de ces enjeux, mettent un point d'honneur à former leur personnel pour répondre de manière adaptée et respectueuse à ces questions, ce qui pourrait être un réel atout dans votre propre démarche de sécurisation des espaces et de prévention des violences.

En fin de compte, cette première étape de prise de contact et de découverte des acteur·ices locaux  **vise à tisser des partenariats solides et cohérents avec les valeurs que vous souhaitez défendre dans votre tiers-lieu, en intégrant des partenaires prêts à s'investir dans une démarche inclusive et sécurisante pour tous et toutes.**

**Vous pouvez inviter des associations locales et des collectifs à rejoindre le projet :**

En proposant aux associations et aux collectifs locaux de s'impliquer dans le projet de diverses façons : venir visiter les lieux pour mieux comprendre le contexte, offrir des conseils sur l'organisation, identifier et évaluer les facteurs de risques etc.

En intégrant ces acteurs dans le projet, vous permettez une meilleure adéquation entre les initiatives du tiers-lieu et les réalités du territoire. Par exemple, des associations qui travaillent sur des thématiques spécifiques (santé mentale, soutien aux jeunes, lutte contre les discriminations, etc.) pourront non seulement conseiller les organisateurs mais aussi enrichir le programme avec des rencontres régulières ou des ateliers.

**Vous pouvez également faire appel à des associations spécialisées pour des événements ciblés :**

- Lors de la programmation d'événements sur des sujets sensibles (ex. : violences de genre, racisme, précarité), vous pouvez inviter des associations compétentes qui pourront encadrer et soutenir le public pendant ou après l'événement. Par exemple, une projection qui aborde des thèmes lourds peut susciter des émotions vives et faire émerger des récits personnels. La présence de professionnel·les ou de bénévoles formé·es à l'écoute active et à l'accompagnement peut offrir un espace sécurisé où le public peut s'exprimer en confiance.
- Les associations peuvent aussi tenir des stands ou proposer des entretiens individuels pour répondre aux questions du public ou orienter celles et ceux qui auraient besoin d'aide supplémentaire. Cela crée un cadre d'écoute bienveillant et contribue à la sensibilisation du public sur des sujets importants tout en offrant un soutien à ceux qui en ont besoin.

## Évaluer pour améliorer : un suivi essentiel des dispositifs de signalement

Faire le bilan des situations de violences signalées au sein d'un espace commun permet non seulement d'**enrichir les pratiques existantes** mais aussi de **renforcer et d'adapter les protocoles en place**. Ce processus d'évaluation contribue à analyser les actions réalisées et à identifier les besoins de changement, afin d'ajuster les procédures en fonction des retours des usagers et des équipes. Une évaluation complète repose idéalement sur des outils quantitatifs et qualitatifs, permettant d'obtenir un suivi à la fois chiffré et nuancé des signalements et actions.



# Voici quelques outils pratiques qui permettent d'assurer cette évaluation et de formaliser le suivi des signalements :

## **Fiche de signalement**

La fiche de signalement est couramment utilisée pour les violences sexistes et sexuelles (VSS) en interne, au sein des équipes. Elle documente les faits, les personnes impliquées, et les interventions mises en œuvre, ce qui permet de centraliser les informations et de garantir un suivi rigoureux des incidents signalés.

## **Fiche d'incident / Carnet d'incidents**

Il est recommandé de remplir une fiche d'incident pour chaque cas de VSS signalé, de manière systématique et détaillée. Cette fiche doit être complétée par les différents acteurs et actrices qui ont participé à l'intervention. L'objectif est d'avoir une trace écrite et complète des incidents, pour évaluer la fréquence et la nature des violences, ainsi que les réponses apportées par l'équipe.

### **Attestation de témoin\***

Si un témoin n'a pas assisté directement à l'incident mais dispose d'informations, il peut fournir une attestation qui renforcera le dossier de la victime en cas de dépôt de plainte ou de suivi médical. Le témoignage de tiers renforce la crédibilité des signalements et peut s'avérer crucial pour les victimes dans les démarches de prise en charge.

### **Adresse e-mail dédiée Numéro de téléphone dédié\***

Un moyen de contact spécifiquement destiné aux signalements (e-mail ou téléphone) peut faciliter l'accès à des canaux de retour, permettant aux personnes ayant traversé le lieu d'exprimer leurs besoins et leurs retours en toute discrétion. Pour que cette solution soit efficace, il est essentiel de garantir une réponse rapide et un suivi adapté des signalements, avec une orientation vers des professionnel·les compétent·es en matière d'accompagnement des victimes. De plus, il est important d'informer les personnes concernées de la manière dont leurs données seront traitées, assurant transparence et respect de la confidentialité.

**Les éléments marqués d'une étoile (\*) sont issus du Guide pratique : Construire un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif rédigé par Stourm, la Mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles en Bretagne.**

Ces outils, bien appliqués, permettent d'assurer une gestion rigoureuse des incidents et une amélioration continue des pratiques dans les espaces communs, garantissant que les lieux de rencontre et d'échange restent sûrs, inclusifs et attentifs aux besoins de chacun.

# CHARTRE DU BON COMPORTEMENT

## 1 Le respect d'autrui

Nous ne tolérerons pas de comportements oppressifs de nature sexiste, LGBTQIA+phobe, raciste, sexiste...

1

2

## 2 Le non-jugement

Nous te demanderons de ne pas pré-supposer d'une situation ou d'émettre un jugement négatif envers autrui.

## 3 L'écoute

Nous te demanderons d'adopter une posture de compréhension plus que de surveillance envers autrui.

3

4

## 4 L'écoute

Nous te demanderons d'écouter ton interlocuteur et de légitimer son ressenti autant que possible.

## 5 Le consentement

Nous te demanderons de t'assurer du consentement d'autrui lors d'approches physiques ou de prise de photo.

5

6

## 6 La confidentialité

Nous te demanderons de respecter la confidentialité des infos que tu peux recevoir ou entendre.

## 7 La communication non-violente

Nous te demanderons d'appliquer les principes de communication non-violente.

7

8

## 8 Le respect des créateur·rices

Merci de respecter les prix, les conditions de vente et le travail des créateur·rices.

## 9 Le respect des performeur·euses

Merci de respecter le travail, l'espace et la personne des performeur·euses.

9

10

## 10 Le respect des bénévoles

Merci de respecter le travail et les missions des bénévoles.

11

## 11 Le respect du lieu

Merci de respecter l'espace mis à disposition par le 6B et de ne pas aller dans les zones non-ouvertes à l'événement.

12

## 12 Ne pas se mettre en danger

Tu es témoin d'une situation qui te semble tendue ou violente. Merci d'alerter la médiation.

**DANS LES  
ESPACES**

**FESTIFS**

## Faire la fête

Si vous avez prévu de faire la fête dans votre lieu, grand bien vous fasse ! Ce guide est écrit pour promouvoir l'inclusivité dans les lieux communs et limiter les risques, mais l'objectif derrière tout ça n'en reste pas moins de développer de plus en plus d'espaces de fête, de rencontre, de célébration etc. etc. etc.

J'espère que ce guide ne vous découragera pas à **organiser les meilleurs fêtes** sur votre territoire, et si c'est le cas, n'oubliez pas qu'elles n'en seront que meilleur si vous savez que vous avez tout mis en place pour pouvoir profiter l'esprit plus léger !



# La réduction des risques



En effet, on sait aujourd’hui que de nombreuses gestionnaires de lieu font le choix d’un modèle économique qui repose en partie sur le fameux “débit de boisson”.

Ce choix implique donc qu’il y aura **des consommations sur le lieu, ce qui peut-être un facteur favorisant les violences de genre et sexuelles**, et qui est aussi un facteur aggravant.

Après avoir abordé les facteurs favorisant les risques de VSS dans les espaces communs et comment les identifier, il apparaît incontournable d’évoquer **la question des consommations dans les espaces festifs.**

# Soumission chimique et Vulnérabilité chimique

On entend beaucoup parler de “**soumission chimique**” qui consiste à **administrer des substances psychoactives à une personne, à son insu**. Les milieux festifs sont des environnements où ces actes peuvent subvenir.

Cependant, il est essentiel aujourd’hui de comprendre que ces actes sont très rares.

Se concentrer sur la lutte contre la soumission chimique cache un autre facteur à risque : celui de **la vulnérabilité chimique, qui consiste à être vulnérable suite à sa propre consommation**. Il ne s’agit pas ici de responsabiliser les victimes, au contraire, il s’agit de prendre conscience que la consommation d’alcool et d’autres substances, sont, en soi, des comportements qui favorise les violences sexistes et sexuelles.

Pour s’en protéger, la **réduction des risques, telle que proposé par les association d’éducation populaire et de prévention, permet d’informer et sensibiliser les consommateur·ices et professionnel·les à ces sujets**. Dans la même optique, la mise en place de protocole et la réduction des risques liés aux violences sexistes et sexuelles viennent apporter une complémentarité.

Pour aller plus loin :

MOOC Prévention et réduction des risques en milieu festif, par Le collectif des festivals et l’Orange Bleue



**MOOC Prévention et réduction des risques en milieu festif • Le Collectif des festivals**

Le Collectif des festivals accompagne les organisateurs de festivals de Bretagne dans leurs démarches de développement durable et solidaire.

Le Collectif des festivals / Oct 15, 2018

Comme pour la réduction des risques, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles passe tout d'abord par la prévention des risques et un accès à l'information. Pour diffuser vos valeurs et votre engagement contre les discriminations, il existe différents moyens :

### **1. Un affichage clair dans vos espaces festifs:**

Vous pouvez cibler ensemble les endroits où mettre vos affiches pour qu'elles soient le plus visibles possible. Les espaces d'attentes (bar, toilettes etc.) sont souvent des lieux idéals pour afficher les informations que vous souhaitez faire passer au public. N'oubliez pas les espaces non ouverts au public, les travailleur·euses sont également concerné·es !

Quelques propositions d'affiches libres de droits sont accessibles à la fin de ce guide.

### **2. Utilisez vos canaux de diffusion habituels :**

Réseaux sociaux, Site Internet, Newsletter, bouche-à-oreille, auprès des partenaires, tout les moyens sont bons pour faire savoir que les comportements violents et discriminants ne sont pas tolérés au sein de vos espaces.

### **3. Si vous avez mis en place un protocole, prévoyez une version à diffuser au plus grand nombre :**

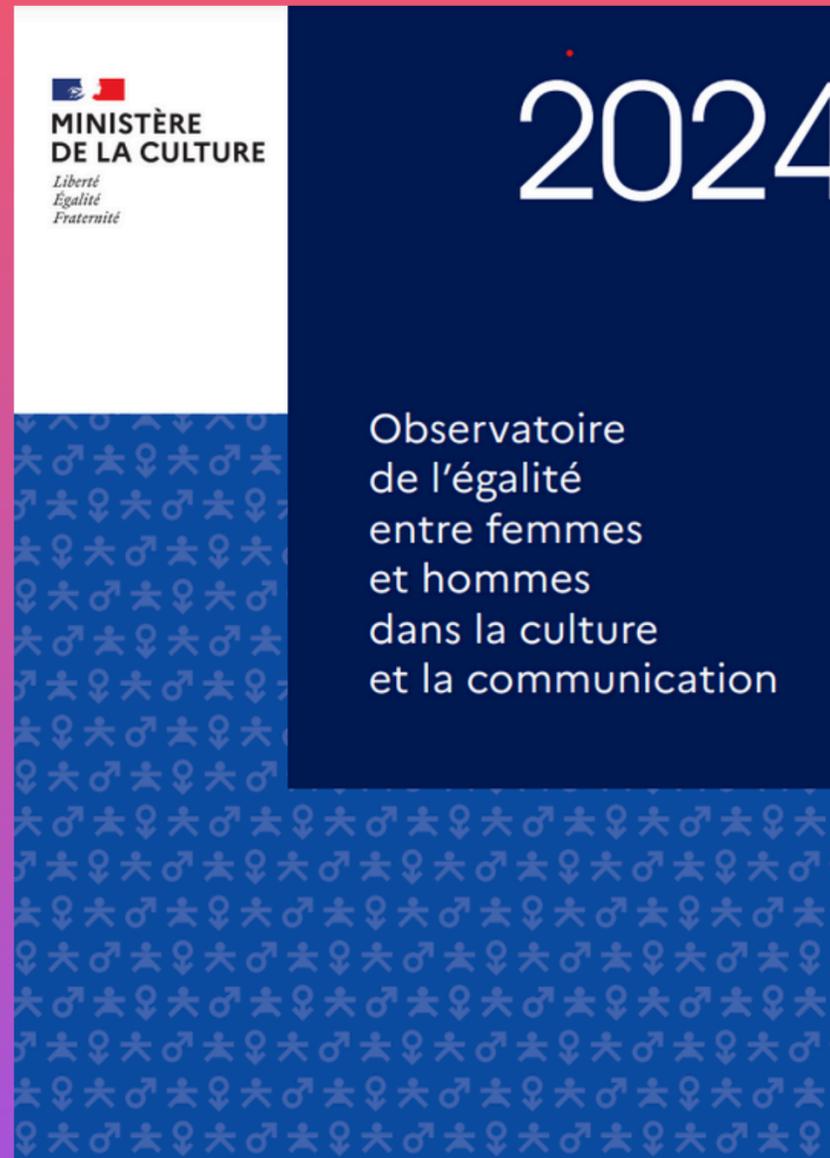
Afficher clairement les comportements tolérés et ceux qui ne le sont pas vous permettra d'avoir un cadre clair auquel vous référer lorsqu'une situation de violence se présente. Cela permet notamment d'éviter une escalade de la violence ou des débats inutiles et chronophage pour les personnes en charge de la gestion des conflits. Si vous prévoyez une billetterie, l'inscription du protocole au dos du billet peut permettre une large diffusion, vous pouvez également prévoir d'inscrire les contacts d'urgences sur les bracelets du public et/ou, encore une fois, dans les WC et auprès des espaces de consommations (restauration, bar etc.)

# Penser sa programmation de manière inclusive

Utiliser un vocabulaire inclusif et accessible dans toute la communication :

- Adopter un langage inclusif et non discriminant dans la présentation des événements est essentiel pour éviter d'exclure ou de marginaliser certains groupes. Par exemple, utiliser des pronoms neutres ou faire attention à la manière dont les genres sont représentés.
- Veiller à ce que la description des événements soit compréhensible pour des publics variés (en évitant les termes trop techniques ou jargonneux) permet d'inclure un public plus large, parfois éloigné de certaines formes d'art ou de discours spécifiques. Cette démarche d'accessibilité montre une ouverture et une volonté d'accueillir tout type de public.





L'observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication - Ministère de la culture

- Sensibilité à la rémunération des artistes et intervenant·es :

La question de la rémunération est un élément crucial pour une programmation inclusive. En effet, dans le secteur artistique, les inégalités de rémunération en fonction de la notoriété, du genre, de l'origine sociale, ou de la couleur de peau sont bien documentées.

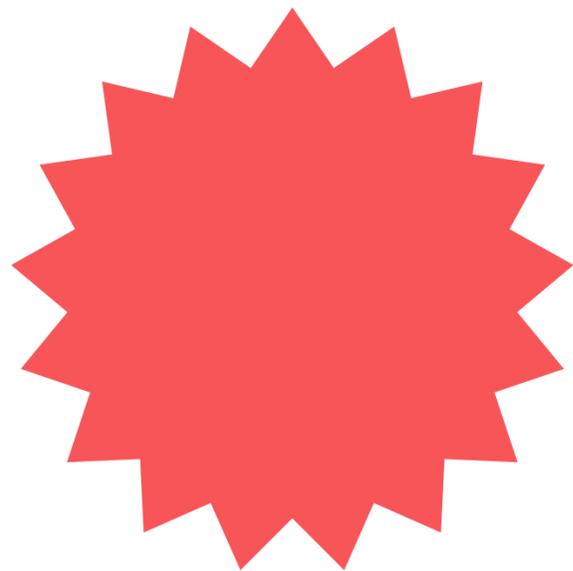
Il est possible de concevoir un barème qui reconnaît l'importance de rémunérer équitablement les artistes, tout en prenant en compte leurs parcours, leur expérience et les obstacles auxquels ils et elles ont pu faire face.

- Rendre les tarifs accessibles :

Se fixer un objectif d'inclusion pour les publics est également important. En intégrant des tarifs adaptés (prix libre, prix solidaires, tarifs réduits pour les personnes en situation de précarité), on ouvre la porte à un public diversifié sans compromettre la rémunération des artistes.

- Ajouter des Trigger Warnings (TW) pour certains événements :

Dans une démarche de bienveillance et de respect des sensibilités, il est important d'indiquer, au besoin, la présence de contenus potentiellement déclencheurs ou émotionnellement chargés (violences, discriminations, traumatismes, etc.). Ces mises en garde permettent aux personnes qui pourraient se sentir affectées de se préparer ou de choisir d'éviter l'événement si elles le préfèrent. Afficher les TW de manière visible et transparente dès la présentation des événements participe à la création d'un espace culturel plus sûr et respectueux.



En adoptant ces pratiques, la programmation devient non seulement plus inclusive mais aussi plus éthique, en contribuant à **réduire les inégalités et en créant un cadre bienveillant et respectueux pour les artistes, les intervenant·es et le public.**

Ces réflexions invitent également le public à s'interroger sur la réalité sociale et économique de l'organisation d'événements, encourageant un climat de respect et de solidarité.

**DANS**

**ESPACES**

**LES**

**ACCUEILLANT**

**UN**

**PUBLIC**

**VULNERABLE**

## Comprendre les spécificités du public accueilli

Les espaces communs intégrant des dispositifs d'aide aux personnes (provenant des secteurs sociaux, médico-sociaux ou associatif) connaissent une expansion notable, répondant à un double besoin : permettre à ces dispositifs d'accéder à des locaux peu coûteux et offrir des lieux propices à la création de lien social. Ces espaces sont variés et comprennent l'hébergement d'urgence, les centres d'accueil de jour, les dispositifs d'insertion professionnelle, ainsi que des implantations dans des zones ciblées, telles que les quartiers prioritaires, les zones périurbaines ou rurales touchées par la précarité. Grâce à leur diversité

d'accueil, ces lieux voient affluer des personnes confrontées à des difficultés socio-économiques, psychologiques ou encore des situations de marginalisation. Toutefois, les valeurs d'hospitalité, de lien social et de convivialité portées par ces lieux communs ne doivent pas occulter la réalité complexe à laquelle certains·es usager·es sont confronté·es. En effet, **pour bon nombre d'entre eux·elles, la fréquentation de ces espaces est motivée par des besoins de première nécessité : trouver un espace où se nourrir, se reposer, se soigner, ou encore bénéficier d'un accompagnement administratif ou social.** Il est crucial de garder en tête les vulnérabilités spécifiques des publics accueillis, et d'adopter une approche sensible aux défis que certains·es rencontrent, en particulier quand ces vulnérabilités se cumulent.

Ainsi, l'accessibilité de ces lieux aux personnes accompagnées par des services sociaux et médico-sociaux soulève des enjeux importants. **Pour beaucoup, signaler des violences, qu'elles soient sexistes, sexuelles ou racistes, peut être source d'un profond dilemme.** Ce conflit d'intérêt devient d'autant plus aigu lorsque ces violences ou comportements abusifs proviennent d'acteurs de l'espace commun : bénévoles, salarié·es, ou autres usager·es réguliers du lieu. Cette situation délicate, combinée au besoin impérieux de maintenir des relations d'aide, peut dissuader les victimes de signaler ces actes, compliquant la prévention et la gestion des violences au sein de ces espaces.

Pour rendre les lieux communs véritablement inclusifs et protecteurs, il devient essentiel **d'adopter des politiques de prévention adaptées et d'établir des canaux sûrs pour recueillir la parole des personnes les plus vulnérables.**

# Accueillir et intégrer



Dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), les droits et libertés des personnes accompagnées sont encadrés par la loi *2002-2, qui vise à rénover l'action sociale et médico-sociale*. **Cette loi impose aux structures d'adopter une approche centrée sur la personne, notamment en valorisant la participation active des bénéficiaires dans la construction de leur propre projet d'accompagnement.** Cela se traduit par la mise en place de dispositifs de concertation et de participation, l'élaboration d'un projet de service, ainsi que la création de documents qui synthétisent ces éléments et les rendent **accessibles aux usagers**, comme le livret d'accueil, qui informe sur l'offre de services, les droits des usagers et les modalités d'intervention.

Pour les dispositifs d'hébergement, un contrat de séjour est souvent requis, où sont consignés les objectifs et le cadre de l'accompagnement. Ce document constitue un outil fondamental pour définir un cadre d'inclusivité, dans lequel le respect de la diversité et le rejet de tout comportement oppressif sont clairement énoncés. **Le livret d'accueil et le contrat de séjour deviennent ainsi des supports essentiels qui favorisent la transparence, en informant les personnes accueillies sur leurs droits et sur les procédures existantes pour signaler des violences ou des discriminations.** Ces outils peuvent être enrichis pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque structure. Par exemple, il est possible d'y **intégrer une charte de bienveillance ou un protocole de sécurité définissant**

**explicitement les comportements inclusifs attendus et les comportements oppressifs qui ne seront pas tolérés.** Cela permet d'établir des repères clairs et partagés entre les personnes accompagnées et les équipes intervenantes, créant un environnement où chacun sait que ses droits sont respectés et que les comportements discriminatoires feront l'objet d'un suivi rigoureux.

Enfin, les structures d'accueil peuvent organiser des espaces de dialogue réguliers entre les usagers et les intervenants, dans un esprit de concertation. Ces moments sont l'occasion de rappeler les valeurs de l'établissement, mais aussi d'encourager l'expression des usagers sur les ajustements souhaités pour garantir un cadre plus sécurisé et inclusif.

# Penser les espaces de l'intime/du public

Au cours des sessions du Diplôme Universitaire en Espaces Communs, j'ai eu l'occasion d'observer divers tiers-lieux, chacun offrant **une mixité d'usages et de publics particulièrement riche et variée**. Tout comme le DU, qui valorise le collectif comme espace d'apprentissage, **ces lieux incarnent l'interculturalité et, pour certain·es, représentent même une expérience d'intersectionnalité**. Cette diversité d'activités et de publics favorise la rencontre de groupes sociaux et culturels différents mais génère également des conflits d'usage et d'intérêt.



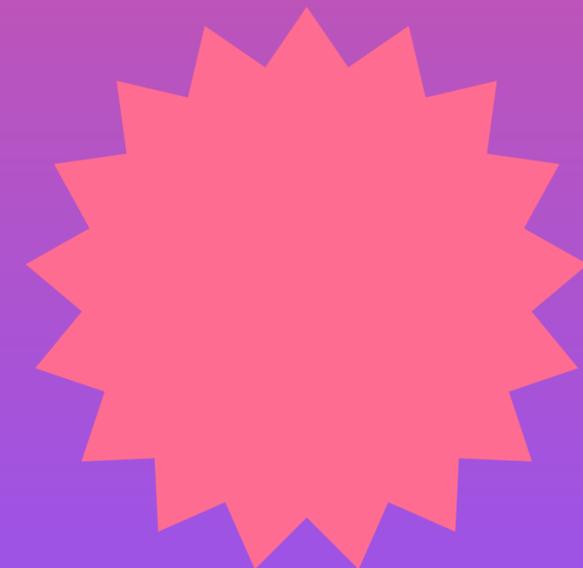


L'Impact de la Diversité des Usages et des Publics :  
Cependant, comme évoqué précédemment, le partage des espaces peut générer des tensions pour certaines catégories d'usagers, en particulier pour ceux dont la présence dans ces lieux répond à un besoin primaire. Ainsi, la gestion de ces espaces requiert une prise en compte fine des différents intérêts et attentes des usagers. Pour cela, des moyens concrets peuvent être mis en place, tels que des aménagements spécifiques et des règles de coexistence adaptées aux besoins variés des groupes. Par exemple, les questions de sécurité et de confort ne se poseront pas de la même manière pour une mère monoparentale vivant dans un centre d'hébergement avec ses enfants que pour un collectif d'artistes drag ou un groupe de mineurs non accompagnés.

## Vers une Programmation Inclusive :

Concevoir des espaces de rencontre inclusifs et propices au lien social demande de penser chaque programme et chaque aménagement en fonction des groupes qui y cohabitent. Il peut s'agir, par exemple, de réserver certains moments de la journée à des usages particuliers ou de créer des espaces réservés aux publics les plus vulnérables. Les enjeux liés à la sécurité et au bien-être deviennent ainsi des priorités centrales dans la conception et l'animation de ces tiers-lieux, pour qu'ils soient à la fois accueillants et sécurisés pour tous.

**Une démarche inclusive implique de veiller aux besoins spécifiques des différents groupes sociaux et culturels qui utilisent ces espaces, d'anticiper les potentiels conflits d'usage, et d'adapter les espaces pour favoriser la coexistence harmonieuse.**



## Focus sur



Un exemple pertinent de gestion des usages et des conflits d'intérêt est celui des Amarres, situé dans le XIIIème arrondissement de Paris. Ce tiers-lieu combine des accueils de jour pour femmes et familles, ainsi que pour hommes isolés en demande d'asile, avec une programmation culturelle. Dans ce contexte, la division temporelle d'accessibilité aux espaces se révèle un moyen efficace de favoriser le respect de l'intimité et de répondre aux besoins spécifiques des différents usagers. Par exemple, certains moments de la journée sont réservés aux activités d'accueil social, garantissant un espace sûr et adapté aux bénéficiaires de l'association. En parallèle, les moments réservés aux événements

culturels permettent une ouverture vers un public plus large, tout en veillant à la sécurité et au confort des résidents. Ce modèle de fonctionnement exemplifie comment la gestion des temporalités et des espaces peut contribuer au respect des besoins de chaque groupe, permettant ainsi à un tiers-lieu de remplir pleinement son rôle d'espace commun inclusif et bienveillant.



**RESSOURCES**

**UTILES**

Associations et  
collectifs qui  
proposent des outils  
de sensibilisations en  
libre accès :

## JE SUIS TÉMOIN ACTIF·VE

### JE PRENDS UNE DÉCISION

L'un des points du recto n'est pas respecté ? **J'interviens !** En cas de doute, je demande "tout va bien pour vous ?" et j'agis en fonction de la réponse. C'est un acte légitime et bénéfique pour tous·tes.

### J'INTERVIENS GRÂCE AUX 5D

**JE DISTRAIS** la personne malveillante pour l'éloigner de la personne victime, par exemple en prétendant être son ami·e ou en demandant quelque chose. L'objectif ? Détourner le focus !

**JE DÉLÈGUE** en appelant d'autres fédérat·es, le personnel de l'organisation ou de la sécurité.

**JE DOCUMENTE** en vidéo en expliquant la situation et en disant lieu date et heure. Je remets la vidéo à la victime si elle le souhaite mais à personne d'autre.

**JE DIRIGE** la situation en confrontant la personne autrice de violence en nommant l'acte. Je ne m'écarte pas, l'important c'est de mettre tout le monde en sécurité.

**JE DIALOGUE** avec la personne victime en la rassurant et lui demandant ce qu'elle veut faire. Je respecte ses choix. Je peux également partager mon ressenti avec des ami·es et professionnel·les de santé.

### POINT BONUS

**JE DÉLAISSE MON EGO !** Intervenir est formidable et contribue à instaurer une culture du consentement dans les milieux festifs : j'interviens pour aider une personne, pas pour avoir un trophée, obtenir des faveurs ou impressionner les autres.



WWW.CONSENTIS.INFO

contact@consentis.info



COLLECTIF FEMINISTE  
CONTRE LE VIOL :  
<https://cfcv.asso.fr/affiches/>

ICI C'EST COOL  
<https://icicestcool.org/>

CONSENTIS.INFO :

<https://www.consentis.info/kit-de-prevention/>

# Associations spécialisées dans la lutte contre les VSS en milieu festif en France...

## Bretagne

Les Catherinettes  
Les Impudentes

## Ile-de-France :

ActRight  
Consentis

## Nouvelle-Aquitaine :

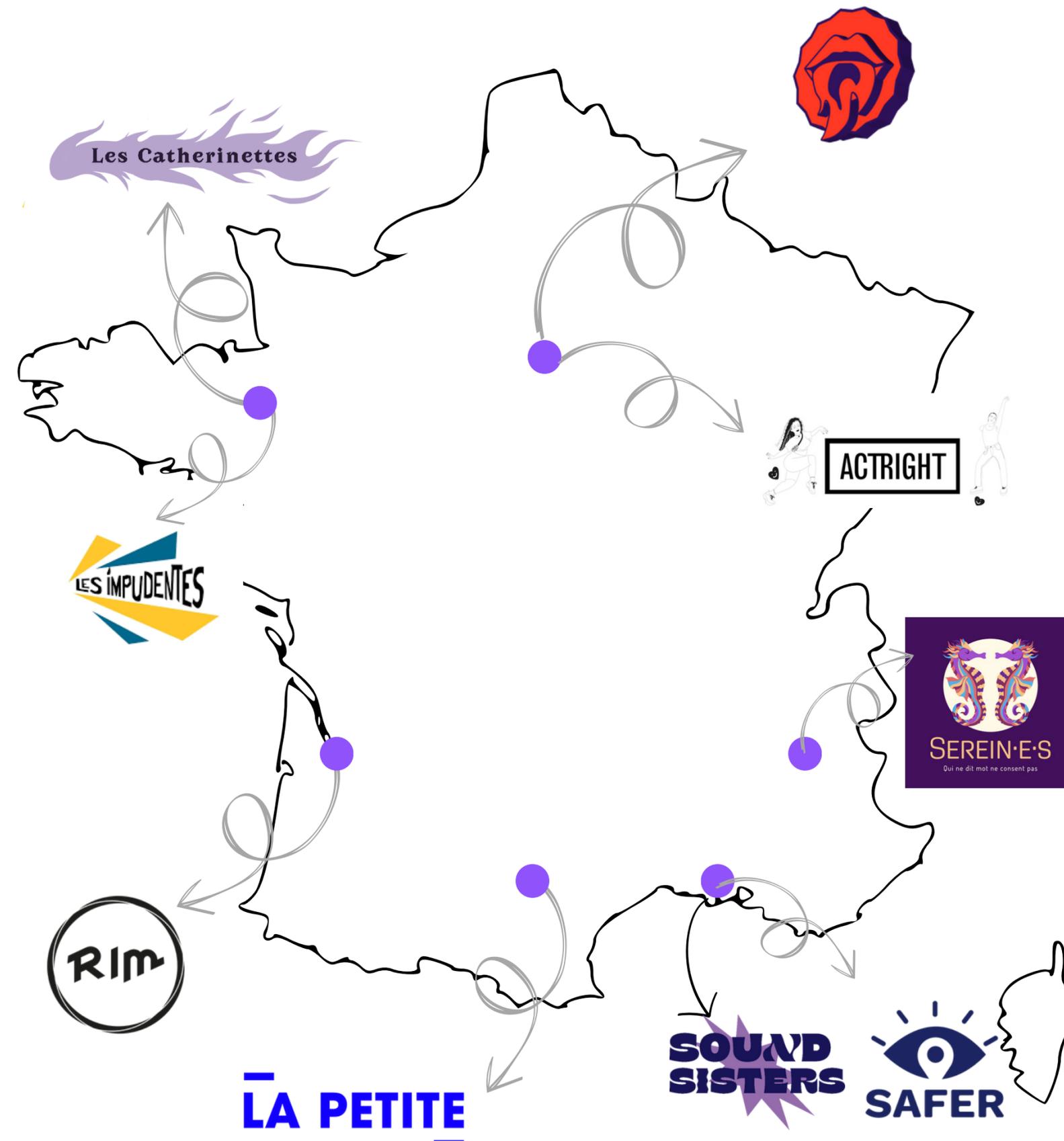
Rim

## Provence-Alpes-Côte-D'azur :

Safer  
Sound Sisters

## Rhône-Alpes

Serein·e·s



## ...Et en Europe

### Belgique

Le plan SACHA

### Suisse :

We Can Dance It

### Grande-Bretagne :

Safe Gigs For Women

## Bibliographie

### Guides ayant inspiré ce travail

*Construire un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif*, A.Davasse et B.Raitière, 2023,

*Lutte contre les violences faites aux femmes, Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, Ministère de l'économie, des finances et de la relance, 2021,

Guide “*soutenir un·e survivant·e d'agression sexuelle*”, UBUNTU et Men Against Rape Culture

### Etudes et enquêtes

*Les inégalités de genre dans les arts et la Culture en Bretagne*, HF+, 2024

, *Lettre de l'Observatoire National des violences faites aux femmes*, Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humaines, 2022

*Sécurité, le harcèlement sexuel et les agressions dans les festivals de musique Australien” (Safety, sexual harassment and assault at Australian music festivals: final report*, Fileborn, Wadds & Tomsen, 2019

## Essais et ouvrages

*Comment s'organiser ? Manuel pour l'action collective*, Cambourakis, Starhawk, 2021

*La tyrannie de l'absence de structure*, collectif Indice, Freeman, J, 1970,

*Le continuum des violences*, L.Kelly, 1987

*Intersectionnalité*, K. W. Crenshaw, 2023, traduit par E.Delanoë, Petite bibliothèque Payot

## Documentaires et reportages

*Obtenir justice après un viol, Elle l'a bien cherchée*, Laetitia Ohnana, 2018 (disponible sur Arte.tv)

