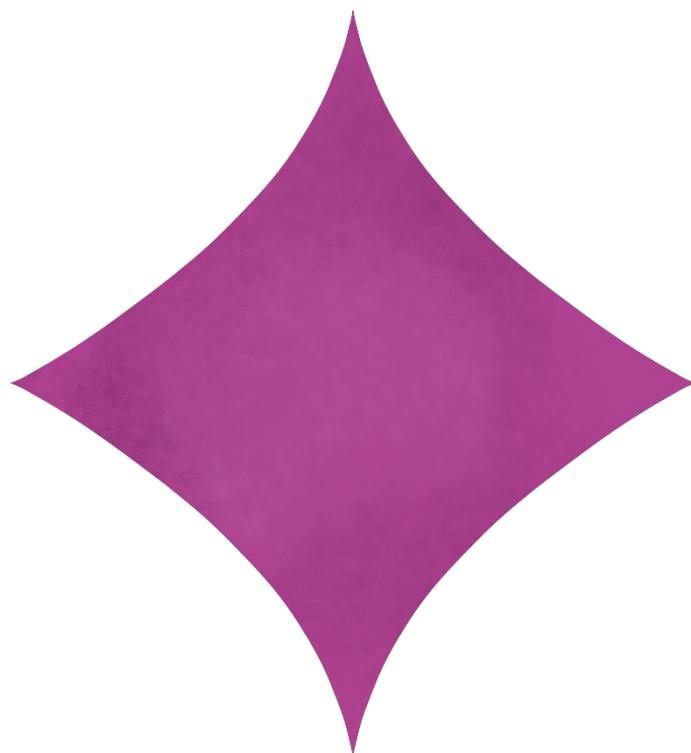
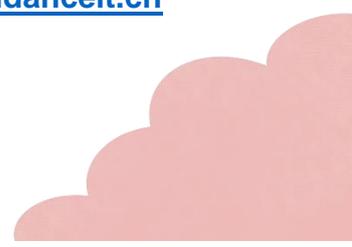


**Rapport d'activités 2023 de  
l'association**

# **WE CAN DANCE IT**



**We Can Dance it**  
12 rue du Cendrier  
1201 Genève  
[www.wecandanceit.ch](http://www.wecandanceit.ch)  
[info@wecandanceit.ch](mailto:info@wecandanceit.ch)



## Table des matières

<b>Qui sommes-nous ?</b> .....	3
<b>L'année 2023 en quelques chiffres</b> .....	4
<b>Les formations</b> .....	5
<b>Le contenu</b> .....	5
<b>Le retour des participant-e-x-s</b> .....	6
<b>Le Label</b> .....	9
<b>Club et Culture</b> .....	9
<b>Analyse de l'impact du Label</b> .....	9
<b>Maison de Quartier</b> .....	17
<b>We Can Dance iT travaille avec l'espace public</b> .....	17
<b>Les problématiques liées au genre dans le contexte des maisons de quartier</b> .....	18
<b>Présentation dispositif projet We Can Dance iT</b> .....	20
<b>Les maisons de quartier en cours de labellisation</b> .....	21
<b>Le dispositif de sensibilisation</b> .....	22
<b>Mandat Ville de Genève</b> .....	23
<b>Projet « consentement, substances et fêtes</b> .....	27
<b>La permanence juridique</b> .....	33
.....	34
<b>Nos partenaires</b> .....	34
<b>Prébilan comptable 2023</b> .....	annexe

## Qui sommes-nous ?

We Can Dance iT est une association qui promeut l'égalité dans le milieu culturel, dans le milieu nocturne et dans l'espace public. Elle vise à rendre plus d'espaces accessibles et agréables pour toustes. Nous travaillons dans l'optique que l'ensemble des actrices de la vie culturelle, de la vie nocturne et les personnes usant l'espace public puissent évoluer dans des lieux qui offrent de la sécurité et du bien-être à touTxs.

Dès la naissance de l'association en 2017, notre projet fondateur est un label qui certifie que les structures adhérentes, oeuvrant dans la culture et la nuit, s'engagent à travailler sur les questions d'inclusivité et sur la prévention des violences sexistes et sexuelles de manière approfondie, sur le long terme et dans tous les aspects de leur organisation.

Aujourd'hui, nos activités se sont diversifiées de la manières suivantes :

- Les Formations
- **Le Label**
  - **Culture, clubs et Maisons de quartier**

Au début de l'année nous avons lancé un projet pilote de sensibilisation des maisons de quartier, en collaboration avec le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences et le Bureau d'intégration des étranger-ère-x-s du Département de la Cohésion Sociale du canton de Genève.

- La Permanence Juridique
- Les actions de sensibilisation

Nous décrivons chaque projet dans le présent rapport.

## L'année 2023 en quelques chiffres

Dans le cadre du label de travail pour la culture, nous collaborons actuellement avec **29** structures dont 21 sur la Ville et le Canton de Genève.

Le projet pilote de labellisation des maisons de quartier nous a permis de commencer le travail avec **5** maisons de quartier.

Le dispositif de sensibilisation a été tenu **21** fois en 2022.

**20** formations ont été délivrées ce qui correspond à 267 personnes formées.

Les collaborateurices de l'association ont participé à **3** tables rondes et ateliers ouverts durant l'année pour échanger sur les problématiques des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public et nocturne.

Depuis son ouverture en avril 2022, la permanence juridique a été ouverte à **35** reprises.

# Les formations

## Le contenu

La base de toutes nos formations vient de celle pour les professionnel-le-x-s du monde de la nuit, créée en collaboration avec le 2<sup>ème</sup> observatoire en 2017, qui a été reprise, étayée et étoffée en 2022 par Anaïs Potenza et Lorraine Astier-Cholodenko. Elle peut depuis se décliner pour les lieux diffusant de la musique, culturel, festif, les buvettes établies sur les lieux de baignade public, les maisons de quartier dont voici le tronc commun :

- Binarité, hiérarchisation
  - Sexe, genre (rôle, expression et identité) et sexualité (et LGBTQIA +)
  - Les différentes formes de sexismes (mécanisme sexiste)
  - Espace public genré
  - Continuum des violences (structurelles et systémiques)
  - Culture du viol
  - Consentement
  - Cadre légal des violences
  - Violence et harcèlement (spécifique au type du lieu)
  - Harcèlement sexuel au travail - Cadre légal
- Cas pratiques (spécifique au type du lieu)

Quartres autres formations créées en 2022 sont dans notre catalogue :

- Formation courte (1h30), contenant uniquement la partie théorique
- Espace public et maison de quartier
- Festival
- Intervention de sensibilisation sur le terrain

En 2023, deux autres ont rejoint ce catalogue :

- Accueil et sécurité
- Equipe d'ange

En 2023, le projet de labélisation et sensibilisation des Maison de quartier, en partenariat avec le Canton de Genève, à vue le jour. Celui-ci consiste à reprendre l'idée de labellisation des clubs et de la retranscrire pour les maisons de quartiers. Comment accueillir des personnes LGBTQIA+ et femmes\*, quand les lieux de vie sont majoritairement masculins ? Comment être un animateur-trice-x allié.e-x-s et représenter correctement la diversité ? Comment agencer des lieux de manière inclusive ? Ce sont des questions qui tendent à être répondu par ce travail.

4 formations ont été donné dans des Maisons de quartier du canton de GE.

## Le retour des participant-e-x-s



Malheureusement, seules 29 personnes (soit 10.86% des participante-x-s) ont répondu au sondage sur les 267 participant-e-x-s. C'est un peu près le même nombre de réponse qu'en 2022, la question se pose de savoir si les structure font bien parvenir ce sondage en vue du peu de réponse.

Le peu de pourcentage de réponse n'est du coup pas représentatif de la pensée générale, malheureusement. Il faudrait que plus de personnes répondent pour qu'on ait une vision globale.

Ces donnée ont un autre défaut, les personnes qui y répondent ont autant fait la formation courte (une demi-journée) que la longue (une journée entière).

Ce qui biaise les résultats, par exemple : les personnes qui répondent ne pas avoir assez de cas pratiques, ou de ne pas assez parler de cas relatif à leur travail sont en partie des personnes ayant eux que la formation courte où les cas pratiques ne peuvent être abordés... Cette année, nous avons essayé d'intégrer un moment d'échange autour des cas pratiques dans cette formation.

	2023	2022
La formation est claire et structurée	Totalement et plutôt d'accord 96,7%	Totalement et plutôt d'accord 96,7%
Le support visuel illustre bien le discours	Totalement et plutôt d'accord <b>86.6%</b>	Totalement et plutôt d'accord 90%
Satisfaction des échanges avec les formateurices	Totalement et plutôt d'accord <b>83.3%</b>	Totalement et plutôt d'accord 90%
Le temps à disposition est suffisant	Totalement et plutôt d'accord <b>73,4%</b>	Totalement et plutôt d'accord <b>73,3%</b>
Mes objectifs personnels ont été atteints	Totalement et plutôt d'accord <b>70%</b>	Totalement et plutôt d'accord <b>73.3%</b>
L'atelier est clair et structuré	Totalement et plutôt d'accord <b>93.3%</b>	Totalement et plutôt d'accord 90%
Satisfaction des échanges avec les formateurices	Totalement et plutôt d'accord <b>83.3%</b>	Totalement et plutôt d'accord 90%
Le temps à disposition est suffisant durant l'atelier	Totalement et plutôt d'accord <b>76,7%</b>	Totalement et plutôt d'accord 86,7%
Mes objectifs personnels ont été atteints durant l'atelier	Totalement et plutôt d'accord <b>70%</b>	Totalement et plutôt d'accord <b>73.3%</b>

On peut constater une amélioration concernant le temps à disposition et la gestion de l'atelier, ce qui était des points à améliorer en 2022, comme explicité plus haut, nous sommes donc enthousiastes de voir que cela à un impact.

Par contre, nous pouvons constater que certains pourcentages de satisfaction ont baissé et cela s'explique entre autres par l'abstention de plusieurs personnes qui ont participé au sondage. Le taux de réponses « sans avis » toutes questions confondues est de 70% (ce qui n'était pas le cas en 2022).

Ce qui a été le **plus** apprécié :

- Tous les sujets abordés sont importants et variés.
- Jeux de rôles et mises en situation.
- Échanges, liberté de parole et temps donnés aux échanges, le climat de respect.
- Discussion et rencontres.
- Les compétences des personnes donnant la formation.

Ce qui a été le **moins** apprécié :

- La densité de la formation pour une journée, trop long, pas assez dynamique.
- Manque d'information pratique sur comment faire durant le travail, manque de solutions proposées.
- L'avis de certains collègues.

Les problématiques souhaités être approfondies :

- Plus de chiffres ou de lien pour faire des recherches de notre côté.
- Toutes les thématiques ont été difficiles à assimiler car évoquées trop brutalement/rapidement.

- Le cissexisme.
- + sur le harcèlement de rue.
- Avoir plus d'échanges concernant les enjeux de relations de séduction au sein des équipes et par rapports aux bénéficiaires.
- J'aurais plus apprécié d'avoir plus d'information et réflexion sur les dynamiques du harcèlement et les stratégies de prévention.

Autres commentaires :

- C'était une super journée, MERCI beaucoup !
- Merci beaucoup, on se réjouit de continuer de travailler ensemble !
- Echanges hyper enrichissant, ouvre la porte à pleins de questionnements qui auraient mérité encore plus de temps ! 😊



# Le Label

## Club et Culture

En 2023, nous avons eu la chance de collaborer avec plusieurs structures sur Genève et en Romandie. Nous avons aussi réussi à finaliser la labellisation de Bongo Joe et l'Undertown. Le festival Transforme, PTR, le Groove et le Terreau du Temple sont en cours de labellisation en cette fin d'année.

Nous sommes très satisfaites de la collaboration avec l'Usine à Genève qui paraît s'inscrire dans le fonctionnement de la faïtière. Les associations accueillant du public, quant à elles, ont commencé la procédure. Cela prend du temps, cela dû au grand nombre de rendez-vous à effectuer et au manque de personnel au sein de We Can Dance iT. Toutefois, nous avons pu élaborer un plan d'action dont les mesures se répercuteront rapidement sur ces associations et nous avons pu former une cinquantaine de personnes.

Nous collaborons donc actuellement avec 29 structures dont 21 sur la Ville Canton de Genève contre 18 en 2022.

## Analyse de l'impact du Label

Grâce aux divers soutiens financiers en 2022, nous avons pu finir de développer un outil de récolte de données concernant l'égalité auprès des structures adhérentes au label. Ce formulaire de récolte de données nous permet de faire un état des lieux des conditions de chaque structure et nous permettra, à l'avenir de mesurer l'impact plus précisément de nos collaborations sur plusieurs années. Il est envoyé aux structures membres, en mai de l'année suivante de l'année concernée. Ce choix de temporalité vient du fait que nos membres ont différent type d'exploitation comptable soit annuelle, soit saisonnière. Cela permet donc que chaque structure puisse répondre à nos relevés d'une manière similaire à leur travail administratif et comptable. C'est-à-dire, que nos relevés puissent être rempli en même temps que les rapports d'activités et rapports comptables usuels. L'analyse qui va suivre concerne donc chaque fois une année d'exploitation, soit 2022, soit la saison 2022-2023.

Nous relevons également ici que la durée sur laquelle les données sont relevées sont identiques dans les 2 cas, soit 12 mois et que nous avons anonymisé les données afin de respecter la confidentialité qui nous lie avec les membres du label. L'analyse concerne donc de manière globale :

- 780 événements
- 561 personnes employées ou bénévoles (comité, collaboratrices fixes, bar, accueil et sécurité, technique)
- Et 1856 personnes programmées dans le cadre de leur formation ou projet artistiques (musique)

### ***Descriptions des mesures mises en place avec les structures labellisées***

Depuis sa création en 2017, We Can Dance iT accompagne ses structures membres dans l'amélioration des conditions d'accueil de leur lieu ou manifestation en général. Nous

mettons en place chez chaque membre un plan d'action annuel de mesures de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles :

- ➔ Au sein du personnel et de la direction (bureaux et comité)
- ➔ À l'accueil public, communication externe, signalétique
- ➔ Dans les relations avec les artistes, programmation, contrat, exigence en matière de comportement.

Pour aider et coacher nos structures membres, nous travaillons de plusieurs manières :

- ➔ Formations
- ➔ Séances de travail et de conseil
- ➔ Relecture des documents
- ➔ Aide à la gestion de cas et mesures à prendre pour les éviter
- ➔ Mise à dispositions de ressources (*Lois et ordonnances, recommandations des collectivités, recommandations des associations de notre réseau européen, recommandations du 2<sup>ème</sup> observatoire, exemples de diverses chartes, règlements, protocoles dont ceux créés par le label, etc...*)

Au sein du personnel et de la direction (bureaux et comités) :

Les mesures mises en place via les plans d'action dans le département des ressources humaines sont décrites ci-dessous. Elles concernent la mise en conformité avec la loi sur le travail visant la protection de l'intégrité physique et psychique des employé-e-x-s. Les actions mises en place en collaboration avec les structures consistent à la sensibilisation des directions et comités à leur rôle dans cette question, la mise en place de personnes de confiance externe et interne, de processus de transmission des informations aux employé-e-x-s, ainsi que la pérennisation des mesures de protections des employé-e-x-s. Voici les détails de ces mesures :

- ✓ Mise en place de formation régulière des employé-e-x-s et des directions ;
- ✓ Création de charte employé-e-x-s décrivant l'intolérance des violences sexistes et sexuelles de la structure et descriptions des risques pour l'employé-e-x-s qui ne les respecteraient pas ;
- ✓ Création de mémo décrivant la marche à suivre pour contacter les personnes de confiance ;
- ✓ Création de règlement RH clair ;
- ✓ Protocole de recrutement inclusif.

Ces mesures du département RH ont la particularité de rester dans tous les plans d'action d'une même structure, afin de pouvoir retravailler et adapter les mesures au fil des ans.

À l'accueil du public :

- ✓ Création de charte public décrivant l'intolérance des violences sexistes et sexuelles de la structure et description des risques pour les personnes qui ne les respecteraient pas ;
- ✓ Formation spécifique à l'équipe d'accueil ;
- ✓ Création de protocoles de gestion des victimes de violences de genre, sexistes et sexuelles ;
- ✓ Création de protocoles de gestion agresseuses ;
- ✓ Mise à disposition d'outils de sensibilisation pour le public ;
- ✓ Création de messages sur les réseaux sociaux ;

- ✓ Mise en place d'équipes « care » ponctuelles ;
- ✓ Formation spécifique à l'équipe « care ».

Au sein de la programmation :

- ✓ Afin d'améliorer la représentativité des diverses identités de genre dans la programmation, nous proposons plusieurs mesures à nos membres. Dans ce même domaine, nous conseillons également aux structures de prévenir les violences qui pourraient apparaître dans les relations avec les artistes.
- ✓ Revue des objectifs de représentation d'identités de genre et identification des difficultés ;
- ✓ Intégrer ces objectifs dans le cahier des charges de la programmation ;
- ✓ Création d'articles dans les contrats prévenant l'artistes des valeurs de la structures et les risques de rupture de contrat si elles ne sont pas respectées.

Ceci n'est pas une liste exhaustive de toutes les mesures de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles prises par nos membres, mais celles qui ont le pourcentage d'adhésion le plus fort, soit 75%.

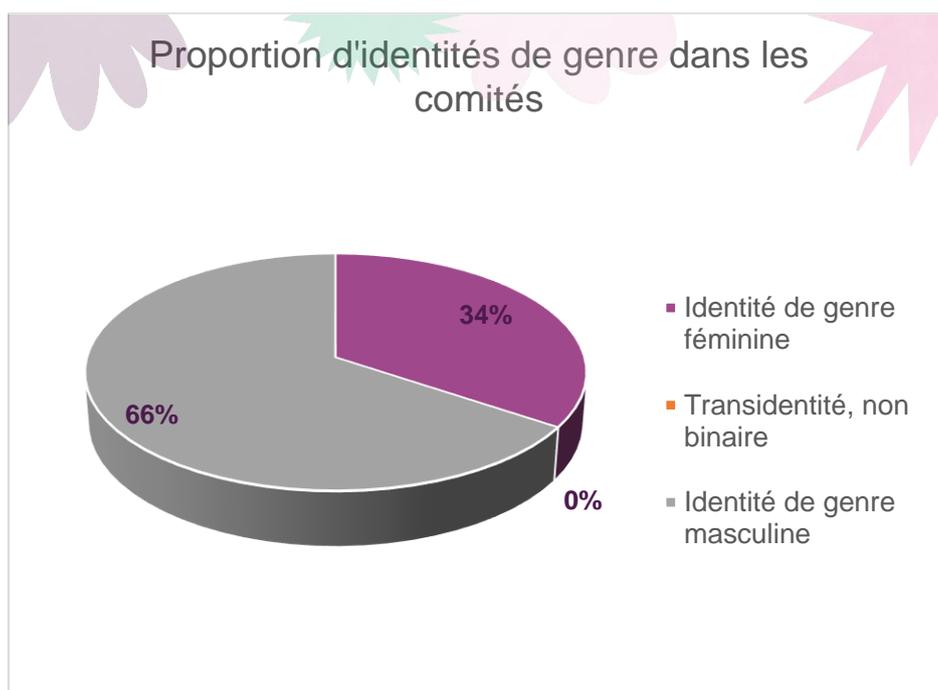
Nous cherchons à ancrer toutes ces mesures sur le long terme, voici les moyens que nous utilisons :

- ➔ Intégrer le partenariat avec WCDiT en l'indiquant dans le cahier des charges du poste de la personne de contact de la labellisation, afin de s'assurer de la passation en cas de départ et la structuration de cette charge de travail ;
- ➔ Référencer les règlements de fonctionnement et/ou charte dans les statuts ;
- ➔ Créer un groupe de travail pérennes sur les questions d'inclusivité ;
- ➔ Relances ponctuelles selon les retroplannings des plans d'action établis avec les structures membres.

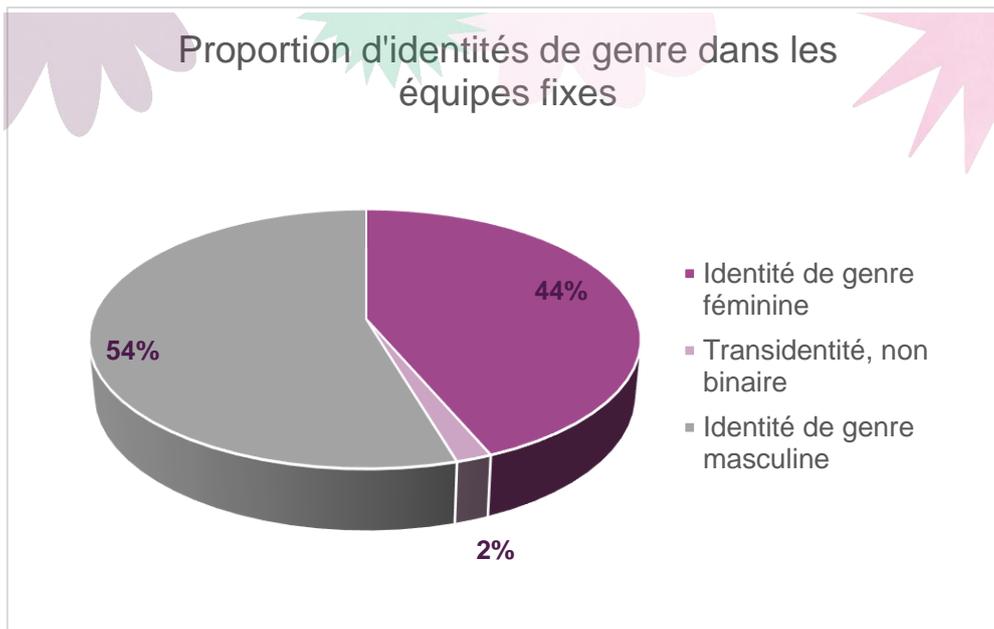
## Représentation des différentes identités de genre dans les lieux labellisés

Nous allons procéder à une première analyse quantitative concernant la représentativité des différentes identités de genre : Femme, transidentité et non binaire, homme.

La présente analyse se fait par catégorie de poste, pour le personnel des lieux labellisés et en 1 catégorie pour les projets artistiques.

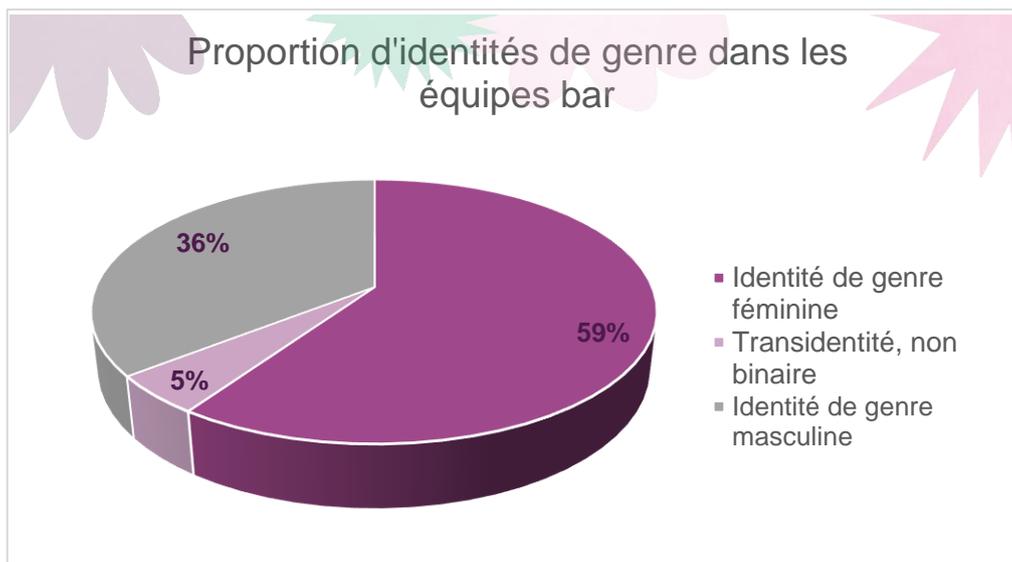


Nous commençons ici par constater que les identités de genre non binaires et transidentités sont complètement absentes des comités de nos structures membres. Cela montre bien la difficulté des personnes trans et non binaire d'accéder à ces organes importants des associations. De plus, les personnes d'identité de genre féminine sont toujours sous-représentées dans ces organes décisionnaires. Nous n'avons pas de données formelles pour étudier l'évolution de cette représentativité, mais notre expérience permet d'affirmer que la situation de représentation des femmes dans les comités ne s'est pas améliorée pour l'instant. Pour inverser la tendance, nous avons mis en place, cette année, une mesure pour un recrutement plus ciblé des identités de genre discriminées chez plusieurs membres, qui portera ces fruits durant les prochains recrutements. Un de nos labellisés ayant été les premiers à mettre en œuvre cette mesure, sont passés de 1 femme sur 7 personnes à 3 femmes sur 7 personnes. Nous avons bon espoir que cette mesure soit efficace.



Nous allons préciser qu'est-ce que nous entendons par équipes fixes : Toutes personnes bénéficiant d'un poste fixe au sein d'un lieu où, pour les manifestations ponctuelles, les postes clés tel que : Directeurices, coordinateurices, programmateurices, administrateurices, comptable, responsable de la production, de la technique, de la logistique, du bar, de la billetterie, de la communication, etc..

Dans ces postes, nous voyons que les identités de genre discriminées sont encore une fois sous représentées. Notre première mesure proposée pour pallier à ce manque de représentation est de revoir le processus de recrutement pour le rendre plus inclusifs et de mieux choisir les plateformes de diffusion des annonces. Dans la revue du processus, nous proposons à nos membres d'inclure une diversité d'identité de genre dans les comités de sélection.



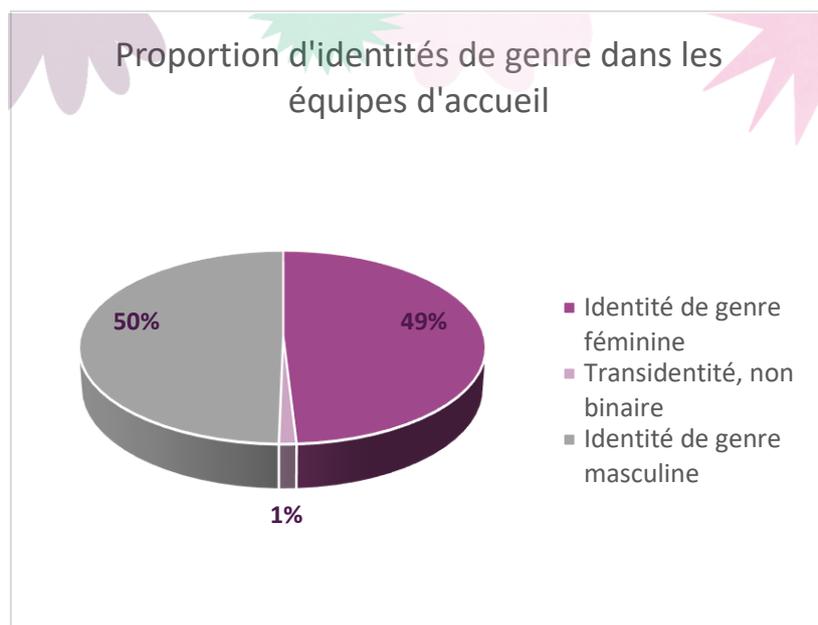
Le genre féminin est surreprésenté dans les métiers de service en général, nous voyons bien cette tendance ici.

Ce phénomène a encore été prouvé par une étude publiée par l'Office fédéral de la Statistique qui montre l'occupation de groupe de métier selon le genre :

Groupes de professions des personnes actives occupées selon le genre, 2022		
	% hommes	% femmes
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	87%	13%
Conducteur-trice-s d'installations et de machines, et ouvrier-ère-s de l'assemblage	84%	16%
Agriculteur-trice-s et ouvrier-ère-s qualifié-e-s de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	76%	24%
Personnel des services directs aux personnes, commerçant-e-s et vendeur-euse-s	33%	67%
Directeur-trice-s, cadres de direction et gérant-e-s	69%	31%
Employé-e-s de type administratif	37%	63%
Professions élémentaires	47%	53%
Professions intermédiaires	51%	49%
Professions intellectuelles et scientifiques	51%	49%

Source : OFS, [www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.02.01.21.03](http://www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.02.01.21.03)

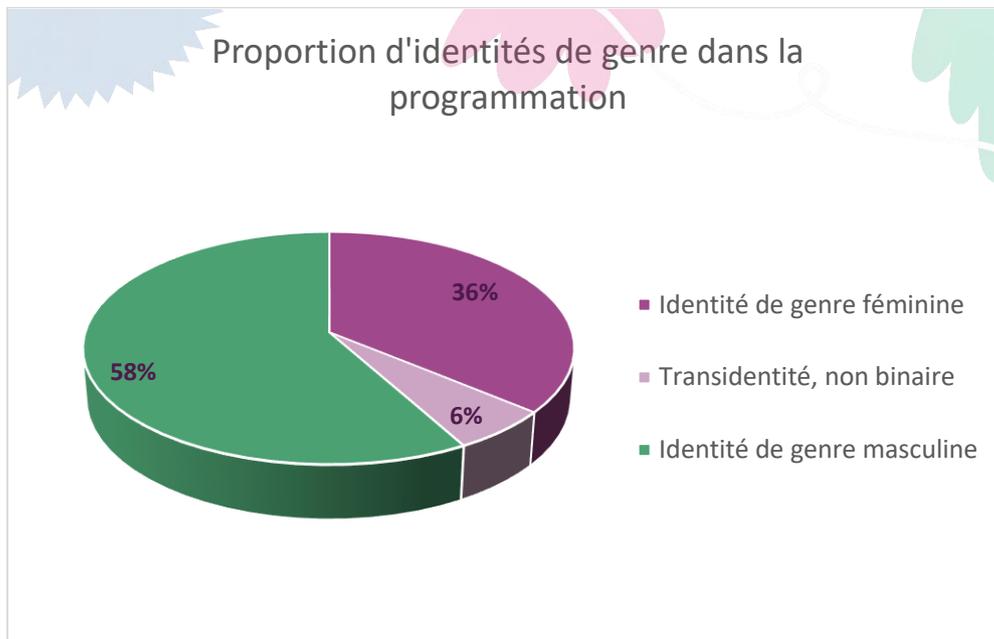
En effet, les femmes sont moins présentes dans les postes de direction, manuels, informatiques etc.. et surreprésentée dans les métiers de service ou de « care ». Cette tendance sociétale se retrouve chez nos structures membres. Nous ne proposons pas de mesures visant à modifier cette représentation. Nous partons du principe que le Label WCDiT œuvre à augmenter la représentation des identités de genre discriminée et non de la réduire.



Nous sommes très heuseusexs de présenter ce dernier graphique qui montre une quasi parité hommes-femmes au sein des équipes d'accueil de nos membres. Dès le début des labellisations en 2017, il nous était apparu que les équipes d'accueil et sécurité étaient celles qui montrait la plus grande proportion d'hommes cis-genre. Dès le début de nos activités, nous avons travaillé cet aspect avec nos membres. Les mesures concernant l'accueil sont donc devenues une priorité des plans d'action que nous établissons avec nos membres. Nous avons ainsi créé une formation spécifique sur ces équipes afin de les sensibiliser à un accueil, une gestion de conflit et un recrutement inclusif.

Ce résultat s'explique également par le fait que 2 des plus grandes structures labellisées représentant 33% des employé-e-x-s sondé-e-x-s pour notre rapport, sont labellisées depuis le projet pilote en 2017 et 2018. Cela montre l'efficacité des mesures que nous proposons.

## Représentation des différentes identités de genre dans la programmation des lieux labellisés



Ici nous découvrons la proportion des différentes identités de genre dans la production de musique live. Nous n'allons pas différencier le genre de musique pour la présente analyse, les chiffres de la programmation sont sensiblement les mêmes selon les catégories de données que nous détenons, soit Djx et musique live.

Ces chiffres peuvent se comparer également aux études faites en Suisse sur la représentativité de genre dans la musique, telles que l'étude de Prohelvetia en 2021 qui nous apprend :

« ..., si la part des femmes se monte tout de même à 34% dans les concerts classiques, on ne compte que 9 à 12% de femmes dans les performances rock/pop et dans le jazz... »

Nos membres produisent uniquement des musiques actuelles, nous voyons que la représentativité des femmes est plus conséquente chez nos membres. Selon nous, 2 effets en sont à l'origine. Tout d'abord, la sensibilisation prodiguée par notre association aux équipes de nos membres, dont les programmeuses, semble efficace. De plus la tendance de la parité est bien dessinée dans le monde de la culture alternative, c'est pourquoi nos membres ont souvent choisi de prêter une attention à la programmation dès leur entrée au label. Ce qui nous permet de dire que les mesures mises en œuvre concernant la programmation portent leurs fruits.

Après ces différentes analyses, nous pouvons réaffirmer que l'accompagnement de notre label est indispensable à la mise en place et à la pérennité des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles. En effet, les associations et entreprises œuvrant dans la culture sont dans des situations précaires et manquent donc d'heures de travail à consacrer à la thématique. Nous devons constamment les relancer et les accompagner dans la démarche.

C'est donc avec confiance en nos méthodes adaptées et personnalisées à chaque structure que nous continuons à développer ce projet « Label » dans toute la Suisse Romande et nous réjouissons de voir le nombre de structures avec lequel nous collaborons à ce jour.

## Maison de Quartier

### We Can Dance iT travaille avec l'espace public

Si l'on entend par espace « public » un espace ouvert à la fréquentation et au passage de toutes et tous, l'inclusivité et l'accessibilité de celui-ci sont de plus en plus remises en question. En 2020, dans le cadre de la campagne « *Objectif 0 sexisme dans ma ville* » menée par le service Agenda 21-Ville durable de la ville de Genève, une équipe de chercheuses ont réalisé une enquête sur le rapport des femmes à l'espace public genevois. Leurs résultats, publiés dans le rapport « *Genève, une ville égalitaire ? Les pratiques des femmes dans les espaces publics* »<sup>1</sup> ont démontré comment les expériences répétées d'harcèlement, de commentaires désobligeants, de violences et d'intimidations mènent à un fort sentiment d'insécurité et d'illégitimité au sein de l'espace public et à un retrait des femmes de ce dernier, qu'elles traversent désormais plus comme un lieu de passage pour aller d'un point à l'autre mais comme un espace dans lequel elles peuvent « trainer » ou trouver leur place. La récolte de témoignages a permis de documenter leurs stratégies d'évitement mises en place de manière plus ou moins consciente, ainsi que les différences d'expériences entre femmes en fonction de leur âge, leurs ressources économiques, leur orientation affective, leur origine ou leur religion. Ainsi, ce rapport permet de mettre en avant comment la ville reproduit différents rapports de pouvoirs et est vecteur de discriminations sexistes, racistes, lesbophobes et islamophobes. Puisque « *l'accès et l'usage de la ville et des espaces urbains, en tant qu'espaces publics, deviennent un enjeu de citoyenneté et d'égalité* », se saisir de l'espace public comme support de réflexion et terrain d'application paraît essentiel dans le but de « *construire une ville plus égalitaire* »<sup>2</sup>. A cette fin, le rapport fournit une liste de mesures et de recommandations pour rendre l'espace public plus inclusif et égalitaire.

L'espace public est donc un aspect central de notre travail au sein de We Can Dance iT. En effet, depuis plusieurs années, notre association mène diverses actions pour rendre l'espace public plus inclusif pour les femmes et les minorités de genre. Si, au commencement, le projet est parti des clubs de nuit et du milieu nocturne, notre association touche aujourd'hui à divers secteurs en lien avec l'espace public et nos actions se déclinent en plusieurs axes. Avec notre Label de travail nous accompagnons les structures partenaires dans la mise en place de mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans leurs espaces.

Cet investissement dans l'espace public et en particulier les actions de sensibilisation ont amené notre association à interagir avec des actrices culturelles comme des travailleuses sociales hors murs, des correspondant-e-s de nuit ou des animateur-ice-x-s travaillant en maison de quartier. En faisant ces rencontres, cela nous a permis d'élargir notre compréhension des dynamiques d'exclusion dans l'espace public et nous a donné envie d'étendre notre action à celui de l'animation culturelle pour mettre en place des

---

<sup>1</sup> Lieber, M., Cardelli, R., Dayer, C., Debonneville, J., (2020), *Genève, une ville égalitaire ? Les pratiques des femmes dans les espaces publics*, Rapport de recherche pour l'Agenda 21, Ville de Genève.

<sup>2</sup> Lieber, M., Cardelli, R., Dayer, C., Debonneville, J., (2020), *Genève, une ville égalitaire ? Les pratiques des femmes dans les espaces publics*, Rapport de recherche pour l'Agenda 21, Ville de Genève.

initiatives qui favorise la participation des femmes et des minorités de genre à l'espace public en passant par des structures tel que les maisons de quartier.

### **Le rôle des associations de quartier**

Dans le rapport « *Genève, une ville égalitaire ? Les pratiques des femmes dans les espaces publics* », les associations de quartier sont décrites comme « *une véritable ouverture sur l'espace public, grâce notamment aux nombreuses activités qui sont proposées* »<sup>3</sup>(Lieber et al, 2020). Les recommandations de ce rapport invitent à se pencher sur la vie culturelle de quartier et particulièrement les maisons de quartier qui « *semblent jouer un rôle important dans la réorganisation des lieux, en ouvrant des espaces jusqu'alors dominés par certains groupes à de nouveaux publics, notamment grâce à de petits aménagements ou à des événements ponctuels* »<sup>4</sup>(Lieber et al, 2020).

Ces conclusions rejoignent les divers travaux sur l'animation culturelle qui ont mis en avant depuis plusieurs années la manière dont les maisons de quartier sont des lieux de vivre ensemble et de citoyenneté. En effet, les « *valeurs d'autonomie, de solidarité, d'égalité démocratique et le renforcement du capital culturel des milieux populaires* » (Bouquet, 2016)<sup>5</sup> portées par les maisons de quartier font de ces structures un bastion essentiel de l'accessibilité du milieu culturel. Jérôme Grand, dans son travail « *Par et pour les jeunes, autogestion d'un espace d'accueil en marge de l'animation socioculturelle genevoise* »<sup>6</sup>, détaille comment l'animation culturelle encourage le « *développement de l'individu, selon son parcours de vie, son environnement et une visée politique d'émancipation, désireuse d'instaurer une place et un espace de décision à chaque individu dans la société* ». (Elatifi et al, 2014 in Grand, 2023, p.11)<sup>7</sup>. En proposant une offre culturelle accessible, locale et gratuite, les maisons de quartier permettent aux habitant-x-e-s de prendre part à des activités à l'extérieur de chez elleux et donc à s'investir dans l'espace public local. Ces différents travaux, ainsi que le rapport écrit par l'équipe de Marylène Lieber d le cadre de la campagne « *O sexisme dans ma ville* », font ressortir le rôle pivot des associations de quartier qui permettent d'ouvrir l'espace public et d'inviter les personnes minorisées à se l'approprier. Il nous semble important de se demander si ces espaces sont inclusifs et accessible aux femmes et aux minorités de genre.

### **Les problématiques liées au genre dans le contexte des maisons de quartier**

De fait, les maisons de quartier font partie de l'espace public et sont donc, traversées par les mêmes rapports sociaux que l'on rencontre dans l'espace public et sur lesquels We Can Dance iT travaille depuis plusieurs années. A savoir, des enjeux d'accessibilité, de dynamiques de groupe et d'exclusion.

Un des enjeux majeurs rencontré par les maisons de quartier de ce point de vue-là est l'occupation différentielle de l'espace en fonction du genre. Cette différence se ressent d'autant plus parmi le public adolescent, composé en grande majorité par des jeunes

---

<sup>3</sup> Lieber, M., Cardelli, R., Dayer, C., Debonneville, J., (2020), *Genève, une ville égalitaire ? Les pratiques des femmes dans les espaces publics*, Rapport de recherche pour l'Agenda 21, Ville de Genève.

<sup>4</sup> Lieber, M., Cardelli, R., Dayer, C., Debonneville, J., (2020), *Genève, une ville égalitaire ? Les pratiques des femmes dans les espaces publics*, Rapport de recherche pour l'Agenda 21, Ville de Genève.

<sup>5</sup> Bouquet, B. (2016) *Ethique et travail social. Une recherche de sens*. Dunod

<sup>6</sup> Grand, J. (2023) *Par et pour les jeunes. Autogestion d'un espace d'accueil en marge de l'animation socioculturelle genevoise*. Collection Pratique.s

<sup>7</sup> Elatifi, U., Libois, J., Perret, B. & Warynski, D. (2014). *Evaluation participative des actions de l'animation socioculturelle : le défi de la qualité*. Haute école du travail social Genève.

hommes. La présence de jeunes femmes au sein des maisons de quartier est rare ; certaines structures constatent qu'elles sont quasi absentes ou que lorsqu'elles viennent, elles ne se sentent pas à l'aise et ne trouvent pas leur place. L'offre culturelle des maisons de quartier pour le public adolescent se fait souvent sous forme d'accueil libre, proposant un espace de rencontre dans lequel sont mis à disposition des aménagements tel qu'un baby-foot, un billard, ou une console de jeux- des activités traditionnellement connotées comme masculines.

Cette dynamique a déjà été décrite dans un texte de Maruéjols-Benoit<sup>8</sup> sur le contexte de la ville de Bordeaux : « à partir de l'entrée au collège, les filles décrochent des équipements de loisirs et deviennent rapidement invisibles dans l'espace public. Les garçons y sont plus présents et occupent quasiment seuls les « city stades », les « skate parcs », les maisons des jeunes, les gymnases, les terrains en accès libre, les salles de répétition. Même lorsque les équipements accueillent autant de filles que de garçons, la pratique est sexuée (piano pour les filles, batterie pour les garçons etc.). (...) Plus encore, l'organisation de ces espaces, la gouvernance de ces équipements participent au maintien et à la construction d'un système hiérarchisant. Les normes sociales véhiculées contribuent à définir ce qu'est « être une fille » (« être un garçon ») et installent un système très performant de gestion des rapports sociaux de sexes ; ce que les féministes appellent le genre ». Cette citation, centrée sur le cas français mais relatant des faits qu'on peut également observer en Suisse et à Genève, permet de comprendre qu'il s'agit là d'un problème systémique, et que la question de l'inclusivité de l'espace public et particulièrement de l'animation culturelle ne peut être détachée des questions de genre.

A Genève, certaines maisons de quartier font face à ces enjeux et nombreux-ses sont les acteur-ice-s culturel-le-s qui le conscientisent et mettent en place des actions au sein de leurs structures pour inciter les jeunes filles et les femmes à participer et à se sentir à l'aise de s'y rendre. En travaillant dans l'espace public, notre association a pu prendre connaissance de ces réalités dans l'animation culturelle. Lors de nos rencontres sur le terrain, les professionnel-le-s nous ont fait part tant des problèmes qu'ils rencontrent dans l'inclusivité des maisons de quartier du point de vue du genre que des initiatives qu'ils tentent de mettre en place pour pallier cela.

Par ces quelques lignes, nous souhaitons mettre en avant comment les réflexion et volonté d'agir autour de l'accessibilité de l'espace public amène à se pencher sur la vie culturelle de quartier ainsi que sur l'animation culturelle. Il nous semble important de commencer par définir les maisons de quartier en tant qu'espaces où sont à la fois reproduit des rapports de pouvoir, des relations de groupes et des dynamiques d'exclusion, mais sont aussi des espaces pivots qui ouvrent des possibilités d'accès à l'espace public à des groupes sociaux minoritaires. Leurs propositions d'activités et les nombreuses initiatives portées par ces structures font des maisons de quartier des espaces clé pour construire une ville plus inclusive et égalitaire. C'est dans ce contexte qu'est née la proposition de WCDiT de travailler avec les maisons de quartier sur les notions de genre et de sexisme, afin de développer ensemble des outils pratiques permettant de rendre ces lieux plus inclusifs pour toutes.

---

<sup>8</sup> Maruéjols-Benoit, E. (2014). *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes : pertinence d'un paradigme féministe*. Thèse, Université Michel de Montaigne - Bordeaux III. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01131575>

## Présentation dispositif projet We Can Dance iT

Le dispositif que We Can Dance iT propose est de labelliser les maisons de quartier. Ce dispositif de labellisation est utilisé depuis plusieurs années par notre association dans le secteur du milieu culturel, festif et nocturne et nous permet de travailler avec les structures partenaires sur des questions d'inclusivité sur le long terme et de les accompagner dans un processus de réflexion, de formation et de mise en place d'outils de prévention des violences sexistes et sexuelles. Avec ce dispositif, nous travaillons avec les structures sur plusieurs axes d'action : la gestion interne du lieu en matière de personnel, la représentativité homme-femme-minorités de genre, le respect de la LEg et de la LTr (l'obligation de l'employeur de mettre en place des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles) et en termes d'offre culturelle, la représentativité des femmes et des minorités de genre dans la programmation, attention donnée aux contenus sexistes. Avec le projet de labellisation des maisons de quartier, il s'agit d'élargir et d'étendre notre travail au secteur de l'animation culturelle.

La labellisation se fait en plusieurs étapes qui sont les suivantes :

### 1<sup>ère</sup> étape : la prise de contact

Le premier pas consiste à identifier des lieux qui seraient intéressés par la labellisation. Le début du mandat a donc commencé par sélectionner des lieux, les contacter, puis les rencontrer lors d'un premier rendez-vous permettant de leur expliquer le projet et s'assurer de leur volonté de travailler sur le long terme avec nous avant de fixer la formation.

### 2<sup>ème</sup> étape : la formation

La formation complète de 1 journée (8h de formation) comporte une première partie théorique le matin et une partie plus pratique sous forme d'atelier. La partie théorique permet de former les participant-x-e-s aux différentes notions de genre, de sexe et de sexualité. Ces sujets sont abordés avec un support PowerPoint et différents outils de discussion :

- ✓ Binarité et hiérarchisation
- ✓ Sexe, genre et sexualité
- ✓ Les différentes formes de sexismes
- ✓ Inégalité de genre dans l'espace public
- ✓ Continuum des violences (structurelles et systémiques)
- ✓ Culture du viol
- ✓ Consentement
- ✓ Violence et harcèlement dans les MQ's (enjeux dans le cadre des activités des moniteur-ice-x-s ; mixité de genre dans les activités, aménagement, ...)
- ✓ Harcèlement sexuel au travail - Cadre légal

Cette partie théorique a pour but de donner l'espace aux participant-x-e-s de comprendre, d'aborder, d'approfondir et de débattre de situation connues ou méconnues. S'assurer de donner des bases communes qui permettent par la suite d'être mieux paré-x-e-s pour sensibiliser sur le sexisme sur son lieu de travail.

Après cette partie théorique, s'ensuit une après-midi workshop qui consiste à analyser avec les participant-x-e-s la façon dont la mécanique sexiste s'exerce sur leur terrain. Pour se faire, nous répartissons les participant-x-e-s en différents groupes de travail qui portent chacun sur un axe de réflexion différent : les relations entre bénéficiaires, les relations entre les bénéficiaires et les employé-x-e-s et les relations entre les employé-x-e-s. Chaque groupe discute de situations qui ont posé problèmes et réfléchissent à des solutions. A la fin du travail

de groupe, nous mettons en commun à l'oral et prenons des notes sur ce qu'il en ressort. Ces notes seront retravaillées dans un document envoyé à tou-x-t-es-x-e-s les participant-x-e-s de la formation. Le plan d'action pourra être construit sur la base de ce qui est ressorti lors de la formation.

### 3<sup>ème</sup> étape : l'élaboration d'un plan d'action

Un rendez-vous d'une demi-journée est ensuite pris dans les semaines suivant la formation afin d'établir le plan d'action annuel et de faire signer la charte We Can Dance iT pour formaliser la labellisation. Lors de ce rendez-vous, la coordinatrice du Label prend soin d'apporter son analyse des résultats des workshops réalisés lors de la journée de formation, des données récoltées via le formulaire et un exemple de plan d'action. Nous réalisons ensuite avec les représentant-x-e-s du lieu un plan d'action contenant une série de mesures et d'objectifs à mettre en place dans la première année de labellisation.

### 4<sup>ème</sup> étape : le suivi

Une fois le plan d'action défini, la structure peut commencer à mettre en place des mesures pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée. Pendant ce temps, We Can Dance iT l'accompagne et se tient à disposition si la structure a besoin de conseil, de relecture etc. A chaque fin de période du plan d'action, un rendez-vous est fixé pour discuter ensemble des mesures qui ont été mises en place et des nouveaux besoins de la structure.

## **Les maisons de quartier en cours de labellisation**

Cette année, nous avons pu commencer le travail avec les structures suivantes :

- Undertown ;
- Maison de quartier de Carouge ;
- Maison de quartier des Acacias ;
- La Roseraie ;
- La Villa Tachini.

## Le dispositif de sensibilisation



Photographe Aline Bovard  
Aux Bains des Pâquis, été 2023

Le dispositif se compose d'un stand et de 5 à 7 intervenantex formées. Cette année, nous avons augmenté le contingent de l'équipe d'intervenantex qui ont été évaluées par le moyen d'entretiens personnalisés.

Un-e-x intervenantex est posté-e-x au stand avec les outils de sensibilisation et se charge de renseigner sur l'association ainsi que sur le plan d'action municipal « Objectif zéro sexisme dans ma ville ». Pour les personnes souhaitant approfondir le sujet, l'intervenantex induira la discussion afin de sensibiliser aux problématiques de sexisme et de harcèlement dans les lieux de fête et l'espace public. Cette personne est également référente pour toute l'équipe d'intervenantex WCDiT, ainsi que pour les responsables et employé-e-x-s de sites partenaires. Elle fait donc le pont entre les lieux partenaires et l'association, et propose de l'encadrement, du conseil et du soutien à l'équipe d'intervenantex.



Photographe Aline Bovard  
Aux Bains des Pâquis, été 2023

Le reste des intervenant·e·s opèrent en binôme et sont en charge d'approcher de manière bienveillante et proactive les usager·e·s du lieu afin d'entamer des conversations. Le but principal est de sensibiliser le public sur les enjeux et effets du sexisme, en termes de violences sexistes et sexuelles, ainsi que de harcèlement dans les lieux de fête et l'espace public. Pour ce faire, les intervenant·e·s utilisent des outils ludiques tels le « Bingo, sexisme en festival ».

## Mandat Ville de Genève

Depuis 2019, notre association est mandatée pour animer son dispositif de sensibilisation du public dans des lieux de fêtes et de rassemblement en extérieur par la Ville de Genève.

Cette année, nous avons pu intervenir dans six structures différentes et les 18 actions agendées en début de saisons ont pu être menées à bien. En vue du succès de nos interventions de la saison 2022, nous avons renouvelé notre collaboration avec les structures suivantes : la buvette *À la Pointe* de l'association pour la Reconversion Vivante des espaces (ARVe), la buvette *Les Lavandières* de l'Association la Barje et les *Bains des Pâquis* tenus par l'Association d'usager·e·s des Bains de Pâquis (AUBP). Nous avons également établi un nouveau partenariat avec la buvette *Voies-là* tenue par l'association Animons les Voies de Saint-Jean. De plus, nous nous avons été invité·e·s à tenir un stand pour la fête du 1<sup>er</sup> août qui a pris place au parc de la Grange et qui a été organisée par la Ville de Genève.

Cette année, nous avons également participé au projet « Consentement, substances et fête » mené en collaboration avec l'association Nuit Blanche, le Service de l'Agenda 21-Ville Durable, le Département de la cohésion sociale du Canton de Genève (DCS) et le Service de la Jeunesse de la Ville de Genève (SEJ). Ce dernier s'est déroulé durant les mois de juin et de septembre sur la plaine de Plainpalais et s'est concentré sur la thématique de la soumission chimique.

Voici le calendrier complet de la cinquième édition de nos actions de sensibilisation :

<b>Structures partenaires</b>	<b>1<sup>ère</sup> action</b>	<b>2<sup>ème</sup> action</b>	<b>3<sup>ème</sup> action</b>	<b>4<sup>ème</sup> action</b>
Buvette La Pointe	20 mai	24 juin	22 juillet	-
La Barje des Lavandières	16 juin	14 juillet	-	-
Les Bains des Pâquis	03 juin	01 juillet	-	-
Buvette Voies-là	08 juillet	09 sept.	-	-
Parc de la Grange	1 <sup>er</sup> août	-	-	-
Plaine de Plainpalais	03 juin	10 juin	17 juin	24 juin
	02 sept.	16 sept.	23 sept.	30 sept.

Nous vous présentons ici les données récoltées par nos équipes liées aux actions de sensibilisation que nous avons effectuées à la Pointe, à la Barje, aux Bains des Pâquis, à Voies-là et au parc de la Grange (donc toutes nos actions hormis celles effectuées à Plainpalais). Nous allons donc revenir sur les résultats que nous avons obtenu sur l'ensemble de ces interventions.

Dans ces cinq structures, nous avons mené un total de dix actions de sensibilisation durant lesquelles nous avons pu approcher 578 personnes. La buvette de la Pointe, où nous nous sommes rendu-e-x-s à trois reprises, est la structure dans laquelle nous avons abordé le plus de personnes (177). Il est intéressant de relever que nous avons rencontré le même nombre d'individus le jour où nous avons participé à la fête du 1<sup>er</sup> août au parc de la Grange. La buvette de la Barje vient ensuite en deuxième position, 97 personnes ont été approchées sur deux actions de sensibilisations. Ensuite, nous retrouvons la structure des Bains pâquis dans laquelle 72 personnes ont été rencontrées et, finalement, 55 personnes ont été abordées à la buvette Voies-là.

Notons que les échanges qui prennent place au stand de sensibilisation sont bien différents des discussions tenues par les intervenant-e-x-s. Premièrement, nous n'obtenons pas de refus de discussion au stand puisque le public vient à nous de son propre chef. Ensuite, ces échanges sont souvent informatifs et durent moins de 15 minutes.

Ainsi, sur un total de 177 conversations, seulement 6% ont duré plus de 15 minutes. Les personnes qui s'approchent de notre stand semblent motivées par une certaine curiosité. Nous les informons donc sur notre présence et notre travail en collaboration avec le Service de l'Agenda 21- Ville durable et leur présentons les outils et informations que nous mettons à leur disposition. La majorité de personnes repartent avec quelques prospectus, mais les discussions sont le plus souvent informatives.

De manière générale, la majorité des conversations sont donc plutôt courtes et de nature informative. Comme nous pouvons le voir, la thématique du sexisme est tout de même souvent abordée mais les individus ne partagent que rarement des éléments personnels. Précisons aussi qu'un grand nombre de personnes rencontrées au stand nous ont remercié pour notre travail et témoigné de leur soutien. Lors de certaines actions, des usagère-x-s

ont aussi soulevé la présence de notre stand dans les structures comme étant rassurante et sécurisante.

Les conversations tenues par notre équipe d'intervention sont généralement plus longues et regroupent un plus grand nombre de personnes. Au total, plus de 400 personnes ont été abordée par nos intervenant-e-x-s.

Contrairement aux résultats obtenus au stand, plus de la moitié des conversations menées par les intervenant-e-x-s sont longues. Dans plus de 75% des approches, le public accepte d'entamer une discussion avec notre équipe et les deux tiers de ces échanges durent plus de 15 minutes. Ces résultats nous montrent que les personnes que nous rencontrons s'investissent volontiers dans des conversations et prennent le temps d'échanger autour des violences sexistes et sexuelles.

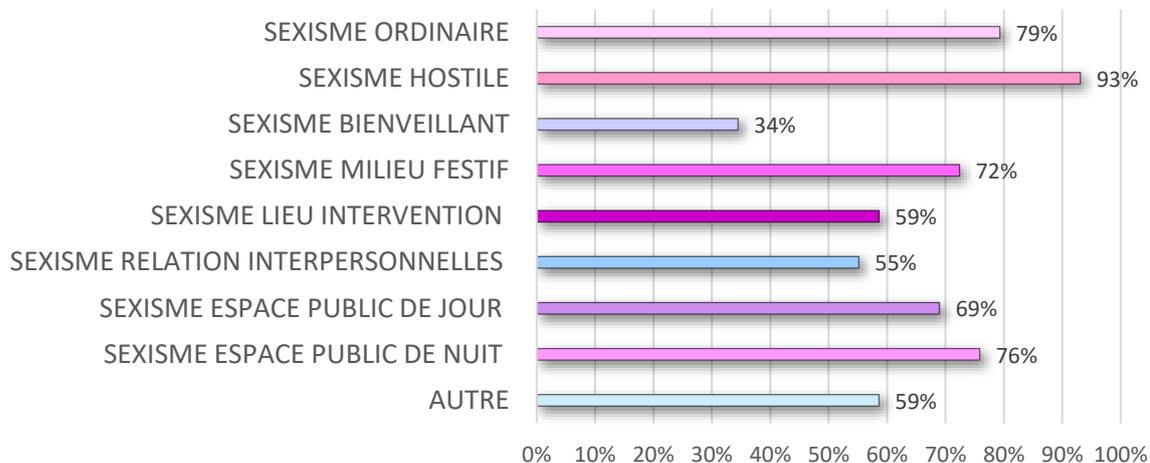
Presque la totalité des échanges tenus par notre équipe sont informatifs vis-à-vis de notre association et des raisons de notre présence dans les différentes structures. Plus de 80% des conversations abordent la thématique du sexisme et les problématiques qui en découlent et, dans plus de 70% des discussions, les individus nous partagent des histoires personnelles. Ces résultats témoignent de la confiance qui nous est attribuée par les usager-e-x-s des différentes structures et nous conforte dans l'idée que notre travail est aussi important qu'utile.



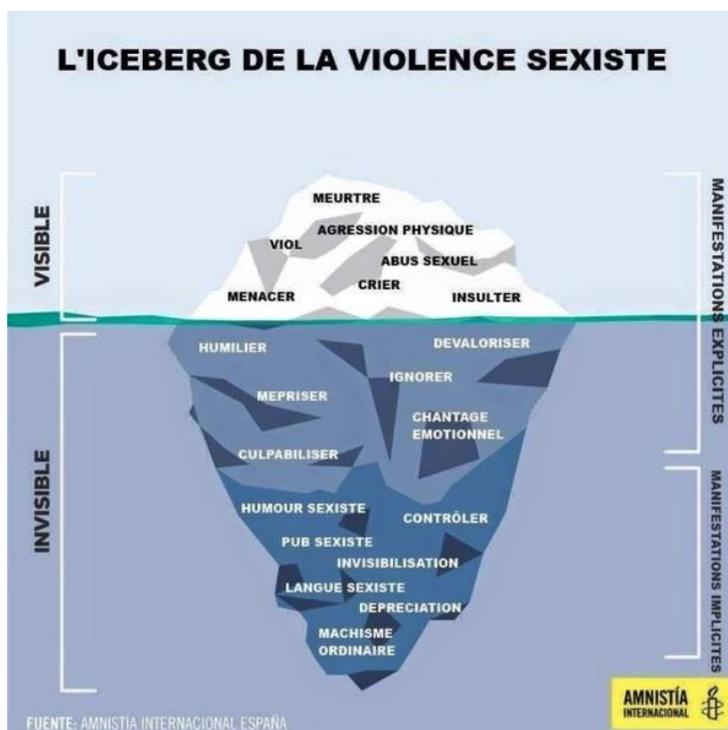
Photographe Aline Bovard

Finalement, voici un graphique qui revient sur les thématiques spécifiques qui ont été traitées dans la totalité des discussions qui ont abordé le sexisme (conversation avec les intervenant-e-x-s et le stand confondu):

## THÉMATIQUES LES PLUS ABORDÉES



Il est intéressant de relever que la thématique du sexisme hostile est celle qui est le plus abordée alors que le sexisme bienveillant est la thématique la moins discutée. En effet, ce constat corrobore avec ce qu'illustre l'iceberg de la violence sexiste créé par Amnesty international que nous présentons ci-dessous :

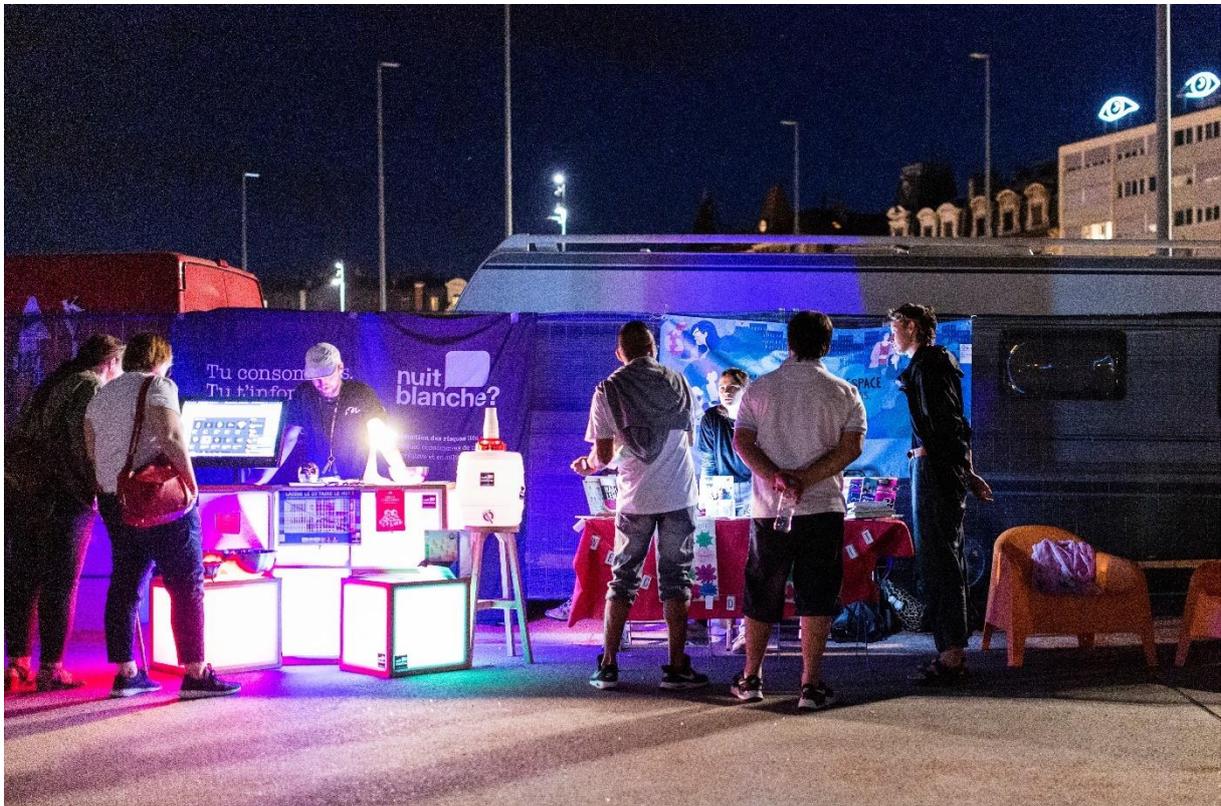


Ce schéma met en lumière les différentes strates de la violence sexiste. En le mettant en lien avec nos résultats, nous observons que les sujets que nous abordons avec le public suivent la même logique. En effet, le sexisme hostile englobe souvent les violences les plus visibles et les plus explicites. Nous observons que ces dernières sont également les plus discutées

lors de nos actions. Au contraire, le sexisme bienveillant qui représente des violences moins visibles car socialement plus acceptées, est discuté dans seulement un tiers des échanges avec notre équipe. Partant de ce constat et gardant en tête qu'il est difficile d'aborder des formes de sexismes plus subtiles avec des individus qui ont peu de notions sur ces questions, nous pouvons émettre l'hypothèse que la majorité des personnes avec qui nous échangeons ne sont pas beaucoup renseignées sur les mécanismes qui amènent aux violences sexistes et sexuelles. Il est donc important de maintenir et de multiplier les différents plans d'actions de sensibilisations sur le sexisme et les violences qui en découle.

## Projet « consentement, substances et fêtes »

**En partenariat avec le Service de la Jeunesse et le Service de l'Agenda 21-Ville et le Département de Cohésion sociale du canton de Genève**



*Photographe : Aline Bovard Rudaz*

Le projet présenté ici s'inscrit dans les domaines du bien vivre-ensemble dans l'espace public et la place des jeunes au sein de la collectivité et de l'accès à la culture, au sport et aux loisirs ou la reconnexion à ceux-ci post-Covid définis dans le cadre de l'appel à projets 2022 de la politique de cohésion sociale en milieu urbain (PCSMU). Nommé Consentement, substances et fête, ce dispositif pluridisciplinaire novateur a visé à favoriser la prévention et la réduction des risques sur l'espace public ainsi que le bien-vivre ensemble tout en maintenant la possibilité d'un espace festif et sécurisé pour les jeunes. Il est porté par le Département de la cohésion sociale et de la solidarité de la Ville de Genève via son service de la jeunesse (SEJ) en

partenariat avec le dispositif Nuit Blanche de l'association Première ligne et l'association We Can Dance It. Il est également mené en collaboration avec le Département des finances, de l'environnement et du logement via son service Agenda 21-Ville durable, qui est en charge de la mise en œuvre du plan d'action « Objectif zéro sexisme dans ma ville » et qui collabore étroitement avec l'association We Can Dance It depuis 2019.

Les indicateurs utilisés dans le cadre de ce projet ont quelque peu différencié de ceux utilisés habituellement. Ont été ajoutés à notre liste, par nos partenaires pour ajouter la pluridisciplinarité aux données récoltées, les indicateurs suivants :

- Consommation de substances psychoactives du groupe sensibilisé
- Volume sonore émis par le groupe sensibilisé
- Littering effectué par le groupe sensibilisé

Avec l'association Nuit Blanche, notre point d'accroche de sensibilisation étant la soumission chimique, nous avons également ajouté à nos indicateurs ce thème de discussion.

Dans ce cadre, nous avons effectué 8 actions de sensibilisation à Plainpalais. Ces actions ont pris place les samedis. Les quatre premières se sont déroulées au mois de juin et la deuxième moitié a pris place au mois de septembre. Lors de ces huit actions, nous avons abordé un total de 387 personnes.

20% de ce résultat représente des personnes qui sont venues spontanément à notre stand de sensibilisation, ce qui représente 76 personnes.

Les résultats que nous obtenons sont similaires à ceux que nous avons obtenus dans les structures avec lesquelles nous avons travaillé. En effet, nous obtenons ainsi 84% de conversations qui ont duré moins de 15 minutes pour 16% de conversations qui ont été plus longues. Le graphique ci-dessous revient sur le contenu des conversations qui ont pris place au stand ainsi que sur les différents indices concernant le bruit, les débris ou encore la sobriété des personnes avec qui nous avons eu des échanges.

Si l'entièreté des conversations que nous avons eu au stand ont renseigné les passant-e-x-s sur le projet « Consentement, substances et fête », 40% des échanges ont abordé de la thématique de la soumission chimique ou du sexisme. 33% des conversations ont été de nature personnelle mais seulement 18% des discussions ont inclus des témoignages et ont été, par la même occasion, informatives. En ce qui concerne les différents indices auxquels nous avons prêté attention, nous avons fait face à des personnes alcoolisées dans 16% des échanges. Autrement, peu de personnes étaient sous l'influence de substances (4% des discussions au stand), nous avons aperçu peu de groupes qui ont laissé traîner des débris (2%) et nous n'avons pas remarqué de groupes spécialement bruyants.

Nos équipes d'intervention ont pu approcher 311 personnes sur les 8 actions de sensibilisation. Rappelons que deux binômes ont tourné sur la plaine de Plainpalais de 18h à 20h. Puis de 20h à 22h, deux équipes de trois sont allées à la rencontre du

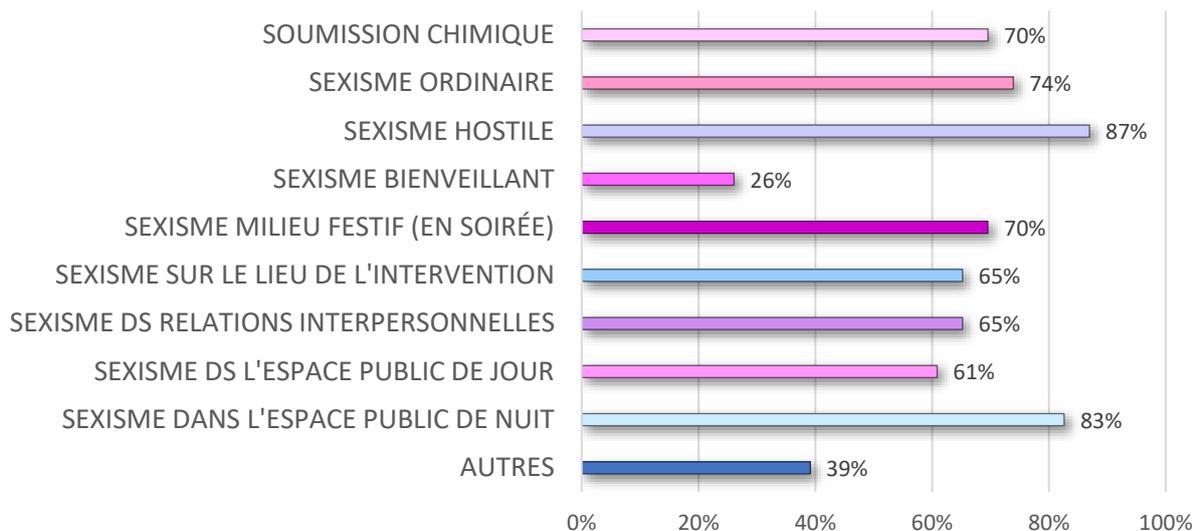
public. Les échanges effectués par les intervenant-e-x-s représentent alors 80% des échanges totales que nous avons eu sur la plaine de Plainpalais.

Seulement 14% des échanges avec les intervenant-e-x-s se sont soldés par un refus. 21% des discussions ont duré moins de 15 minutes et 65% des échanges ont été de plus longue durée. Nous avons pu observer que les échanges de 20h à 22h avaient tendance à être plus courts que ceux de la tranche horaire 18h-20h. Mais, malgré cette constatation, nous obtenons un résultat final de conversations longues relativement élevé. Les usager-ère-x-s de la plaine de Plainpalais se sont donc montrés intéressés et investis dans les échanges.

Contrairement aux résultats obtenus au stand, plus de deux tiers (66%) des échanges ont abordé des thématiques liés au sexisme ou à la soumission chimique. Le même taux de conversations a été de nature personnelle, ce qui veut dire que 66% des individus nous ont partagé des éléments de vie personnelles et des témoignages. Nous pouvons aussi relever que 70% des conversations ont été de nature informatives et personnelles ce qui nous indique que les échanges ont été relativement équilibrés, les équipes d'interventions ont pu renseigner les individus sur les thématiques spécifiques et les personnes se sont investies dans les conversations en faisant des parallèles avec leur vécu. Plus des personnes alcoolisées ont été rencontrées par les équipes d'interventions qu'au stand et les intervenant-e-x-s ont également rencontré plus de groupes ayant laissé des débris dans l'espace public (18%). Ces taux restent tout de même peu élevés et un petit pourcentage des personnes étaient sous l'influence de substances durant les conversations (7%). Finalement, 9% des groupes ont été considérés comme bruyants par nos équipes (donc parlaient fort ou avaient de la musique assez fort).

Sur la totalité des conversations que nous avons eu avec le public, 57% des échanges ont abordé des thématiques en lien avec le sexisme. Le tableau suivant illustre de manière plus précise la fréquence à laquelle certaines thématiques plus spécifiques ont été abordées :

## THÉMATIQUES PRINCIPALES ABORDÉES



Les thématiques qui sont le plus souvent revu sont celle du sexisme hostile (dans 87% des conversations) et celle du sexisme dans l'espace public de nuit (dans 83% des échanges). Ce résultat correspond bien au lieu et à l'horaire auquel nous avons effectué ces actions de sensibilisation. En effet, nous étions sur la plaine de Plainpalais de 18h à 22h, l'horaire le plus tardif que nous avons effectué comparé à nos autres actions de sensibilisation. Il n'est donc pas surprenant que les thématiques qui ont été le plus abordées sont le sexisme de nuit et le sexisme hostile car ces thématiques rejoignent notamment les stéréotypes et réalités liés aux dangers de l'espace public. Les thématiques qui ont été le moins abordées ont été, au contraire le sexisme bienveillant (abordé dans 26% des échanges) et les autres thématiques tel que le harcèlement au travail, le sexisme à l'école et l'adultisme, la culture du viol, la sexualité, le consentement, l'appropriation du corps des femmes, les discriminations raciales, les questions coloniales et les violences policières (abordé dans 39% des discussions). La thématique du sexisme ordinaire a été souvent abordée (74% des échanges) et la soumission chimique a été abordée dans 70% des conversations, ce qui nous indique que ce sujet a particulièrement intéressé le public. Nous avons également constaté que peu de personnes avaient des connaissances approfondies sur la soumission chimique et donc que notre présence a permis de renseigner un grand nombre d'individus sur ce cette thématique et sur les mécanismes et danger liés à cette dernière. Cette thématique étant étroitement lié aux questions de sexisme en soirée, nous avons discuté de cette thématique tout autant fréquemment que la soumission chimique (70%). Les thématiques du sexisme sur le lieu d'intervention et du sexisme dans les relations interpersonnelles ont été abordée dans 65% des échanges et le sexisme dans l'espace public de jour dans 61% des conversations.

À travers les différents témoignages et discussions que nous avons eu avec le public, voici les différentes problématiques sexistes qui prennent place sur la plaine de Plainpalais. La problématique qui est le plus souvent ressortie concerne le

harcèlement. En effet, plusieurs personnes (essentiellement des personnes discriminées par leur identité de genre) reçoivent des commentaires inappropriés, des regards insistants, se font siffler dans la rue (et parfois suivre). Nous avons également entendu que des hommes avaient invité des mineurs à venir chez eux de manière insistante. Certaines personnes ont reçu des insultes et beaucoup de femmes nous ont partagé s'être fait harcelées. Une femme nous a partagé le harcèlement qu'elle a subi pendant plusieurs heures par des hommes qui essayaient de la draguer lourdement. Nous avons reçu le témoignage d'une personne qui trouvait que l'ambiance sur la plaine de Plainpalais s'est « dégradée » ses dernières années en raison d'une augmentation du nombre de personnes sous substances qui abordent et dérangent les passant-e-x-s. Voici différents témoignages que nous avons pu recueillir en lien avec le harcèlement de rue :

« On vient de se faire siffler en arrivant sur la plaine. J'ai même du dire « Hey ho, je suis pas un chien » » (témoignage d'une femme)

« J'étais au marché aux puces et un vendeur bien plus âgé m'a dit « si je peux t'embrasser, je te fais un bon prix » » (témoignage d'une femme)

Nous avons rencontré lors d'une de nos actions l'association les patineureuses et avons pu discuter avec iels. Iels nous fait part de plusieurs violences qu'iels rencontre au skate-park. Ainsi, iels se font souvent objectifié-e-x-s, reçoivent des remarques non sollicitées, des moqueries ou critiques. Certains hommes essaient de les faire partir ou les infantilisent en venant leur expliquer comment faire du patin. Iels se sont aussi fait filmer sans leur consentement.

Nous avons également reçu des témoignages violents qui concernent des agressions sexistes ou sexuelles. Nous avons recueilli le témoignage d'une femme qui s'est fait agressée sexuellement à Plainpalais. Elle était sur la plaine avec sa poussette à 1h du matin et un homme s'est permis de l'attoucher sexuellement. Elle a exprimé son refus, mais l'agresseur ne l'a pas écouté. Un autre homme présent sur la plaine l'a défendu et s'est interposé. L'agresseur est revenu avec une canette de bière déchirée et l'a utilisé comme arme pour menacer l'homme qui avait soutenu la femme. Plusieurs cas de violences conjugales ont également été vu à Plainpalais. Un homme a été aperçu en train de frapper une femme. Le témoin est intervenu et a frappé l'agresseur. La police est ensuite intervenue et le témoin a reçu une amende. La police n'a pas verbalisé l'agresseur et n'a pas réagi en ce qui concerne les violences conjugales. Nous avons recueilli d'autres témoignages de violences conjugales sur la plaine de Plainpalais lors de nos actions et cette thématique a également discuté lors des discussions avec les intervenant-e-x-s. Nous avons remarqué que les témoins de ces violences ne savent souvent pas comment agir et ne savent surtout pas vers qui se tourner. Les personnes avec qui nous avons discuté n'avaient pas confiance en la police et la considéraient comme inutile, inefficace ou ayant des biais racistes.

Ainsi, beaucoup de personnes ne se sentent pas à l'aise sur la plaine de Plainpalais et mettent en place des stratégies d'évitements afin de se protéger d'éventuelles violences. Par exemple, les personnes discriminées par leur genre ne viennent pas seules sur la plaine de Plainpalais. Iels sont souvent accompagné-e-x-s ou en groupe et évitent de traverser la place lorsqu'il fait nuit.

« Si je suis seule et que c'est le soir, je ne traverse pas la plaine, je fais le tour... ça me fait un détour, mais je me sens plus en sécurité. » (Témoignage d'une Femme)

Nous avons pu observer qu'une conscience spécifique de son corps et des violences liés à l'espace public se développent également très tôt chez les individus qui mettent alors en place différentes stratégies. Ce processus se met notamment en place chez les enfants assigné femme à la naissance. Nous avons rencontré des jeunes filles qui nous ont partagé le témoignage suivant :

« Moi je ne me sens pas très à l'aise de porter des jupes et je fais souvent attention de porter des shorts assez longs sinon les hommes me regardent et me font des commentaires qui me mettent mal à l'aise » (témoignage d'une enfant de 10ans)

De manière général, le sentiment de sécurité a donc été estimé de moyen à faible par les intervenant-e-x-s. Les personnes discriminées par leur genre ont beaucoup partagé leur peur de se faire harceler voire agresser et les hommes craignent de se faire physiquement agresser. Le sentiment de sécurité semble différer selon le moment de la journée. Par exemple, beaucoup de groupes de personnes se retrouvent sur la plaine de Plainpalais avant de sortir en soirée et se sentent donc plus en sécurité les soirs du week-end que les soirs de semaines durant lesquels un autre type de population occupe la plaine. Mais la tombée de la nuit semble être, de manière générale, un élément qui renforce le sentiment d'insécurité. Le manque de luminosité est également un élément qui a été décrit comme anxiogène par plusieurs personnes. Il est intéressant de relever que la plaine de Plainpalais est le seul lieu où nous avons rencontré des hommes qui ne se sentaient pas à l'aise. En effet, il semblerait qu'il y ait souvent des tensions et bagarres entre hommes cisgenre, notamment à la fermeture du Moulin Rouge vers 5h du matin, ce qui réduit le sentiment de sécurité des hommes. Finalement, le sentiment de sécurité semble augmenter chez quelques personnes lorsque la plaine est animée :

« Je préfère quand il y a des animations sur la plaine car l'attention n'est pas sur moi, mais sur autre chose, et je me sens comme transparente. » (Témoignage d'une femme)

## La permanence juridique

La permanence juridique de We Can Dance iT a pour but d'accompagner et d'aiguiller les personnes concernées par le monde festif, de la nuit ou de la culture dans leurs démarches juridiques, victimes de sexisme, violences sexistes et sexuelles\* et LGBTQIAophobes.

Les juristes en charge sont spécialisé-e-x-s entre autres sur les questions suivantes :

- ➔ Sexisme, violences sexistes et sexuelles subit par le personnel travaillant dans les établissements et le public visitant ces lieux.
- ➔ Problématiques liées à la sexualité ou LGBTQIA + pour le personnel travaillant dans les établissements et le public visitant ces lieux.

En 2023 la permanence juridique à suivi et épaulé 3 dossiers.

La totalité des dossiers traités par nos juristes concernent des personnes travaillant dans des associations culturelles. Vu le fonctionnement de ces dernières et l'attachement des collaborateurice-x-s à ces structures et à leurs buts idéaux, les personnes qui se sont présentées ont eu besoin d'accompagnement et d'informations concernant leurs droits face à des situations de harcèlement au travail. Dans un des cas des actions juridiques ne pouvaient pas avoir lieu car il y avait prescription. Par conséquent, une solution de médiation et de sensibilisation a été plutôt privilégié. Pour d'autres un soutien concernant l'écriture de courriel pour dénoncer les faits au Comité des structures à été faite. Tout cela nous a amenés à penser qu'un système de médiation serait bénéfique en plus du suivi juridique pour 2024.

**LA PERMANENCE DE L'ASSOCIATION WE CAN DANCE iT**

L'association, active depuis 2017 dans le milieu festif et nocturne genevois, constate le manque d'accès à des informations et des aides, pour toutes les problématiques liées aux discriminations ou violences liées au sexe, à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle, dans le milieu culturel et le monde de la nuit.

La permanence est un outil d'accompagnement juridique spécialisé dans le domaine pour aider les victimes à prendre connaissance et revendiquer leurs droits.

Vous serez reçu-e-x-s dans un cadre neutre et bienveillant, où la confidentialité et le respect sont d'ordre.

**ASSOCIATION WE CAN DANCE iT**

GRATUIT – Sur rendez-vous

Le 1<sup>er</sup> mercredi du mois – 18h à 20h  
Le 3<sup>ème</sup> samedi du mois – 12h à 14h

12 rue du cendrier, 1203 Genève

**PERMANENCE JURIDIQUE**

Écoute, aides, conseils et suivis juridiques pour les personnes victimes d'harcèlement, de violence verbale, non-verbale et/ou physique, liées à l'appartenance de genre ou à l'orientation sexuelle dans le milieu festif et nocturne.

Nous offrons ce soutien juridique pour tou-te-x-s les acteurice-x-s du monde culturel et nocturne: public, employé-e-x-s ou bénévoles.

**NOUS CONTACTER**

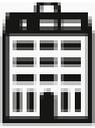
permanence@wecandanceit.ch

**ASSOCIATION WE CAN DANCE iT**

## Nos partenaires

Nous avons le plaisir de pouvoir collaborer avec une multitude de structures chaque année !

**RKC**  
ROCKING-CHAIR.CH

 **L'USiNE**

**ARVe**

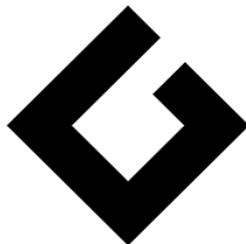
**A**  
L'AMALGAME

**COLLECTIF  
NOCTURNE**

**BONGO  
JOE**

**LE  
GROOVE**

**ZOO**  
USINE-GENEVE



Réseau  
femmes   
**décadré** 

le 2<sup>e</sup> bservatoire  
recherche et formation sur les rapports de genre

 **VIOL - SECOURS**  
Association féministe de lutte contre  
les violences sexistes et sexuelles

**HELVETIA  
ROCKT** 

**LES CRÉATIVES**

nuit   
blanche?

**Nox Orae**

Et avec les précieux soutiens de

AVEC · LE · SOUTIEN  
· · · · · DE · LA  
VILLE · DE · GENÈVE



fondation suisse pour la culture  
**prohelvetia**

**& les associations de prévention des discriminations à Genève**