



## Rapport d'activités 2024 de l'association

# WE CAN DANCE iT



We Can Dance iT  
67 rue de la Servette  
1202 Genève  
[www.wecandanceit.ch](http://www.wecandanceit.ch)  
[info@wecandanceit.ch](mailto:info@wecandanceit.ch)

## Table des matières

Qui sommes-nous ? .....	3
Vie associative .....	3
L'Équipe en 2024 .....	5
L'année 2024 en quelques chiffres .....	6
Les formations .....	7
Le Label .....	12
Analyse de l'impact du Label .....	15
Le « Label de travail » destiné aux Maisons de quartier .....	28
Le dispositif de sensibilisation Le dispositif mis en place à Genève en collaboration avec le service de l'Agenda 21 – Ville durable .....	33
La permanence juridique, sa refonte .....	40
Les partenariats .....	43
WCDiT X Globale Locale .....	43
Les pédibus de rentrée solidaire, 19 et 20 octobre 2024 .....	43
Helvetia Rockt X WCDiT .....	47
Réseau Femmes et FEG X WCDiT .....	49
Nos partenaires .....	51

## Qui sommes-nous ?

We Can Dance iT est une association dédiée à la promotion de l'égalité dans les milieux culturel, nocturne et l'espace public. Notre objectif est de rendre ces espaces plus accessibles et agréables pour touxtes. Nous œuvrons pour que l'ensemble des acteurices de la vie culturelle, de la vie nocturne et les usager-ère-x-s de l'espace public puissent évoluer dans des environnements offrant sécurité et bien-être à touxtes.

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

Aujourd'hui, nos activités se sont diversifiées de la manière suivante :

- Les Formations
- Le Label
- Le projet de sensibilisation des structures d'animation socioculturelle
- La Permanence Juridique
- Les actions de sensibilisation

Nous décrirons chaque projet dans le présent rapport.

## Vie associative

En 2024, l'association a effectué plusieurs changements et rencontré des difficultés.

Tout d'abord, les statuts ont été changé lors de notre assemblée générale 2023 afin de faciliter l'adhésion de membre. L'article 3 a été complété afin d'ouvrir la possibilité d'être membre de l'association pour les personnes morale. Seuls les personnes morales détentrices du label peuvent accéder au statut de membre actif, toute personne morale peut également devenir membre de soutien si elle soutient à nos buts.

Nous espérons que ce changement permettra de construire l'avenir de l'association en collaboration avec les structures membre du label. Les personnes physiques pouvaient et peuvent toujours devenir membre. Nous sommes heureux-ses de compter 50 membres actif-ve-x-s, dont 24 personnes morales en cette fin d'année 2024. Afin de renforcer le lien avec les organisations professionnelles, nous avons préparé l'ouverture une permanence téléphonique qui leur est destinée tous les mardis après-midi de 13h à 16h.

D'autres changements ont eu lieu en 2024, notamment avec le départ de notre coordinatrice en mai. Ce départ a conduit le comité à revoir la répartition des tâches



des deux employé-e-x-s fixes du bureau de l'association. Les cahiers des charges initiaux étaient fortement liés aux profils spécifiques des personnes en poste, ce qui a rendu difficile la recherche d'un nouveau profil combinant à la fois les compétences de chargé-e-x de projet et celles de responsable administratif et comptable.

Pour répondre à cette nouvelle configuration, l'ancienne chargée de projet a pris le poste de coordinatrice, intégrant les missions suivantes : coordination associative, administration, recherche de fonds, développement et entretien du réseau, communication interne et externe, représentation de l'association, gestion du projet de permanence juridique et accompagnement des nouveaux projets. Parallèlement, un nouveau chargé de projet a été recruté, prenant en charge les volets suivants : gestion du Label We Can Dance iT, du projet de sensibilisation des structures d'animation socioculturelle, du mandat de sensibilisation et de l'organisation des formations.

Cette réorganisation a permis de mieux répartir les responsabilités tout en assurant la continuité et l'efficacité des différents projets et missions de l'association.

Ces changements ont été un succès mais ont été à l'origine d'une grosse surcharge de travail et de surcoût salarial, la formation du nouveau chargé de projet ayant pris 2 mois.

L'association a également entrepris 2 refontes de projet, qui sont décrites plus bas dans le présent rapport pour les améliorer et les rendre plus efficient, ce qui a également engendré une surcharge de travail.

Nous avons constaté qu'avec notre masse salariale actuelle, nous ne pouvons accueillir plus que 25 membres dans notre label, nous sommes donc à la recherche de fonds pérennes qui nous permettraient d'accompagner plus de structures dans leurs luttes contre les violences sexistes, sexuelles et de genre.

Le résultat de cette année chargée nous a également amené vers des difficultés financières qui ont mis l'association en danger. Heureusement, nous avons pu compter sur le précieux soutien de la fondation Passer'elles et de la commune de Meyrin qui nous a permis de continuer nos projets.

Fort-e-x-s de ces expériences intenses et condensées, nous sommes aujourd'hui plus que motivé-e-x-s à développer nos activités.

# L'Équipe en 2024

## Comité 2024

Luisa Bezerra

Laura Napoleone

Juliette Salzmann

Ana Cuenca

## Bureau :

Mattia Iacobelli, *chargé de projet*

Zabou Couzens, *coordinatrice*

Anaïs Virgilo, *coordinatrice jusqu'en avril 2024*

Emma Melvyn, *stagiaire sensibilisation du public*

Alice De Marchi, *stagiaire sensibilisation des structures d'animation socioculturelle*

Ness, *mascotte*

## Formateurices :

Lorraine Astier

Sarah Destanne

Fanta Diallo

Aina Font de Benito

Chloé Mabut

Lari Medawar

## Permanence :

Melissa Berthold, *médiatrice*

Camille Cantone, *juriste*

David Pittier, *juriste*

## Intervenantexs en sensibilisation du public:

Marine Crettol, Sarah Guiterrez, Clém Künzler, Aurore Malvoisin, Regina Martinez , Vic Molina, Barthélémy Pitteloud, Inès Rezki, Liliana Rodrigues, Flavia Vincentini.

## Accompagnateurices projets pédibus :

Mel Pfund, Elisa Rossi, Mel Wieland



## L'année 2024 en quelques chiffres

Dans le cadre du label de travail pour la culture, nous collaborons actuellement avec **25** structures dont 21 sur la Ville et le Canton de Genève.

Le dispositif de sensibilisation a été tenu **15** fois en 2024. L'équipe a sensibilisé plus de 500 personnes à la thématique du sexism.

**17** formations ont été délivrées dont **10** en Ville de Genève, **4** sur les autres communes du canton et **3** dans les cantons de Vaud et de Fribourg.

Les collaborateurices de l'association ont participé à **1** table ronde et atelier ouvert durant l'année pour échanger sur les problématiques des violences sexistes, sexuelles et de genre dans l'espace public et nocturne.

La permanence juridique a été ouverte à **25** reprises.

L'association a participé à **23** réunions en réseau d'association féministes avec le Réseau Femmes\* et la Fondation pour l'Égalité de Genre.

# 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)

Quatre 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 2024, deux autres formations ont été ajoutées dans notre catalogue :

- Awarness et intersectionnalité (4h)
- TSHM et professionnels jeunesse (4h)



## Formations délivrées en 2024

Cette année nous avons donné 17 formations dont 10 sur la ville de Genève, 4 sur les autres communes et 3 dans d'autres cantons.

Nous avons dispensé 6 formations complètes, 2 formations Team Care, 2 formations sécu, 2 ateliers interprofessionnels avec Helvetia Rockt (à Fribourg et à Lausanne), 1 formation courte avec GCN, et 1 formation intervenantes (actions de sensibilisation)

Dans le cadre de notre projet labellisation des maisons de quartier, soutenu par le canton, nous avons dispensée une formation complète à une MQ ainsi que 2 ateliers à des TSHM.

Sur l'ensemble de ces formations nous avons pu former 289 personnes, ce qui fait en moyenne 17 personnes par formation, nous constatons donc une augmentation du taux de participation par rapport à l'année précédente (13 personnes).

Nous sommes très heureux-ses de cette augmentation du taux de participation. Grâce au soutien du service culturel de la ville de Genève, les structures en ayant bénéficié ont pu rémunérer les heures de formation de leurs employé-e-x-s participant à la formation, ce qui permet à d'avantage de personnes d'assister à cette formation. Cela nous a permis par exemple dans le cadre des formations sécu à la Gravière d'organiser deux sessions de formation et de former l'intégralité de l'équipe d'accueil.

Ce soutien de la ville de Genève a particulièrement été apprécié par nos partenaires et a également permis de rendre nos formations accessibles pour d'avantage de structures. En effet, certaines structures avec qui nous étions en contact depuis plusieurs années ont pu suivre notre formation pour la première fois cette année grâce à la subvention. Nous sommes donc particulièrement reconnaissant-e-x-s envers le Service Culturel de la Ville de Genève et nous espérons que cette aide financière sera reconduite à l'avenir.

Cette dernière a également participé à une hausse des demandes de formations en 2024. En effet, au mois d'octobre nous avons dispensé un total de 5 formations. Face à cette hausse de demande de formation, il n'a pas toujours été possible pour We Can Dance iT d'y répondre et nous avons dû repousser 2 formations en 2025 faute de formateurices disponibles. Pour faire face à ce problème, nous avons engagé 2 nouvelles formatrices en octobre qui sont en cours de formation sous la supervision du chargé de projets. L'équipe formateurices compte désormais 7 personnes et nous espérons à l'avenir pouvoir mieux répondre à la demande de nos partenaires.

## Evolution du tarif des formations

Suite au difficultés financières rencontrées par notre association en 2024, nous avons constaté que le prix pratiqué ne couvrait plus les charges réelles, telles que les charges patronales et les heures de préparation des formateurices. Nous avons donc décidé en fin d'année d'augmenter le prix des formations en 2025. Depuis le début de l'activité de We Can Dance iT en 2017, le tarif de formation été resté identique, malgré l'inflation. Afin de pouvoir couvrir nos frais, nous avons donc décidé d'augmenter le prix de 200 CHF à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ce qui équivaut aux tarifs suivants :

- 1700 CHF la formation complète de 8h
- 900 CHF la formation d'une demi-journée (4h)

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

Malheureusement, seules 28 personnes (soit 9.69% des participante-x-s) ont répondu au sondage sur les 289 participant-e-x-s. C'est un peu près le même nombre de réponse qu'en 2023, 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 pas très représentatif de la pensée générale. Il faudrait que plus de personnes répondent pour qu'on ait une vision globale. Ces données 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.

Questions	2024	2023
La formation est claire et structurée	Totalement et plutôt d'accord 89,29%	Totalement et plutôt d'accord 96,7%
Le support visuel illustre bien le discours	Totalement et plutôt d'accord 85,71%	Totalement et plutôt d'accord 86.6%
Satisfaction des échanges avec les formateurices	Totalement et plutôt d'accord 89,29%	Totalement et plutôt d'accord 83.3%
Le temps à disposition est suffisant	Totalement et plutôt d'accord 92,86%	Totalement et plutôt d'accord 73,4%
Mes objectifs personnels ont été atteints	Totalement et plutôt d'accord 89,29%	Totalement et plutôt d'accord 70%
L'atelier est clair et structuré	Totalement et plutôt d'accord 85,71%	Totalement et plutôt d'accord 93.3%

Satisfaction des échanges avec les formateurices lors de l'atelier	Totallement et plutôt d'accord 89,29%	Totallement et plutôt d'accord 83,3%
Le temps à disposition est suffisant durant l'atelier	Totallement et plutôt d'accord 78,57%	Totallement et plutôt d'accord 76,7%
Mes objectifs personnels ont été atteints durant l'atelier	Totallement et plutôt d'accord 85,71%	Totallement et plutôt d'accord 70%

Nous pouvons donc voir qu'il y a une amélioration concernant : les échanges avec les formateurices, le temps mis à disposition et la réalisation des objectifs personnels des participant-e-x-s. Ce qui est très appréciable étant donné que l'année passée, certain-e-x-s participant-e-x-s relevaient une trop grande densité de sujets abordés lors de la formation et pas assez de temps pour assimiler toutes les informations. Nous n'avons pas eu de commentaires similaires cette année. Nous avons particulièrement veillé à prendre plus de temps pour la théorie et laisser plus d'espace pour les questions.

Par contre nous pouvons constater que les participant-e-x-s perçoivent la formation comme étant moins structurée et claire que l'année précédente.

#### Ce qui a été le **plus** apprécié :

- La bienveillance des formateurices et certaines discussions
- Les explications claires et bienveillantes
- La bonne humeur des animateurs
- La liberté de parole, la bienveillance
- J'ai beaucoup apprécié le fait que nous aussi on a pu présenter et parler de ce qu'on pensait sur les concepts
- L'alternance entre les moments d'écoute, les moments en groupe et les moments de mises en situations.
- Expertise de la psychologue sur des cas concrets
- Mélange entre des aspects sociologiques, psychologiques et légaux
- La partie Atelier !
- L'ambiance
- Interaction avec les participants
- Bon rappel des bases, mise à niveau de l'équipe

#### Ce qui a été le **moins** apprécié :

- Les éléments de définition théoriques ont pris une grande place.
- Ne pas avoir plus de temps pour les ateliers.
- La non-accessibilité aux outils électroniques (slides)
- J'aurais aimé passer plus de temps sur la deuxième partie de la formation et moins de temps sur la partie de la sexualité.

### Les problématiques souhaités être approfondies :

- Davantage de mise en situation / partage d'expériences
- Le cadre légal et l'actualité (nouvelles lois etc.)
- L'intersectionnalité
- J'ai trouvé que tout était assez complet, peut-être axé d'avantage sur "comment réagir face à ..." dans le côté pratique

### Autres commentaires :

- Merci pour cette formation enrichissante !
- Étant donné que nous étions des étudiants en médecine, beaucoup de notions abordées étaient des sujets que nous maîtrisions déjà.
- En travaillant comme on a fait, nous a permis de gagner la sécurité et se rendre compte qu'on a bien intégré les concepts clés (formation intervenantes)
- J'ai trouvé que le fait qu'il n'y avait pas de beamer c'était mieux :) (formation intervenantes)
- Vous êtes supers comme toujours
- C'était super, merci beaucoup !

### **Retour de l'équipe de formateurices**

- Plus de moment déchange entre nous pour apprendre à se connaître et aussi s'assurer que nous sommes sur la même longueur d'onde
- Formation continue pour l'équipe
- Trouver une manière plus efficace de communiquer nos disponibilités et agender les dates de formation

### **Perspectives d'amélioration**

#### Ce que nous souhaiterions améliorer en 2025 :

- D'avantage développer les mises en situations et la partie pratiques pour les formations sécu et les formations Angel
- Reprendre le contenu (ajouter plus de support visuel et d'images, mettre à jour le cadre légal avec les nouvelles lois)
- Ajouter un QR code à la fin de la formation reconduisant à une page internet avec le lien vers le sondage (afin de permettre au maximum de personnes d'y répondre), ainsi qu'un résumé de ce qui a été vu avec des références pour aller plus loin

## Le Label

En 2024, nous avons eu la chance de collaborer avec plusieurs structures sur Genève et en Romandie. Nous sommes heureux-ses d'avoir pu poursuivre cette année encore le travail de fond avec nos partenaires historiques comme l'équipe de la Gravière ou celle du Zoo et de voir de nouveaux membres nous rejoindre. Nous avons réussi à finaliser la labellisation du festival Transforme, du Festival les Créatives et du Groove. Sur le canton de Vaud, la labellisation du bar Satellite, du festival les Prémices sont en cours de finalisation cette fin d'année. Nous sommes également très satisfait-e-x-s de la reprise du processus de labellisation avec la salle de concert du Romandie en vue de leur réjouissante réouverture en février prochain.

Tout au long de l'année, nous avons également accompagner des associations étudiantes (Uniparty et les Saturnales) dans la mise en place de mesures de prévention autour de leur organisation évènementielle. Cela s'est concrétisée dans la tenue de 2 formations et de la mise en place de plusieurs Team Care.

Nous sommes enchanté-e-x-s de la collaboration avec l'Usine à Genève qui semble perdurer et porter ses fruits au sein de la faïtière, grâce au travail réalisé avec la permanence. Pour la troisième année consécutive, nous avons pu organiser une formation ouverte à tou-te-x-s les employé-e-x-s de l'Usine. Le travail d'accompagnement de chaque structure poursuit son court.

Nous collaborons donc actuellement avec 25 structures dont 21 sur la Ville Canton de Genève.

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

Depuis sa création en 2017, We Can Dance iT accompagne ses structures membres dans la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. Nous mettons en place chez chaque membre un plan d'action annuel de mesures permettant de cibler les besoins prioritaires et les objectifs de chaque structure, vis-à-vis de ce qui concerne :

- ➔ Les relations internes au sein du personnel et de la direction (bureau et comités)
- ➔ L'accueil public, la communication externe, la signalétique, l'aménagement et accessibilité de l'espace
- ➔ Les relations avec les artistes, la programmation, les contrats et 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 disposition de ressources (*Lois et ordonnances, recommandations des collectivités, recommandations des associations de notre réseau européen, recommandations du 2ème observatoire, exemples de diverses chartes, règlements, protocoles dont ceux créés par le label, etc.*)
- ➔ Cocréation d'outil (*création sur mesure de formation, etc.*)
- ➔ Distribution de matériel de sensibilisation à distribuer au public (*flyers, etc.*)

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

Les mesures misent 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 mise 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 ;
- ➔ Crédit de charte employé-e-x-s décrivant l'intolérance des violences sexistes et sexuelles de la structures et descriptions des risques pour l'employé-e-x qui ne les respecterait pas ;
- ➔ Crédit de mémo décrivant la marche à suivre pour contacter les personnes de confiances ;
- ➔ Crédit 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 retravailler et adapter ces 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 ;
- ❖ Crédit de protocoles de prise en charge des victimes de violences de genre, sexistes et sexuelles ;
- ❖ Crédit de protocoles de gestion agresseureuses ;
- ❖ Accompagnement dans la réflexion sur l'aménagement et l'accessibilité de l'espace en termes d'infrastructure (dégenrage des toilettes, création de « safe zone », mise en place de pédibus, etc.)
- ❖ Mise à disposition d'outils de sensibilisation pour le public ;
- ❖ Crédit 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 ;
- ❖ Intégration de ces objectifs dans le cahier des charges de la programmation ;
- ❖ Crédit d'articles dans les contrats prévenant l'artistes des valeurs de la structures, leurs droits s'ils sont victimes de VSS et les sanctions auxquelles ils s'exposent s'ils sont auteurices de comportements discriminatoires ;
- ❖ Revue de l'accueil artiste

## Analyse de l'impact du Label

Grâce aux divers soutiens financiers en 2022, nous avons pu 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 permet depuis 2022 de mesurer l'impact des mesures mises en place dans le cadre du Label. 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 2023, soit la saison 2023-2024.

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 :

- ❖ 622 événements
- ❖ 540 personnes employées ou bénévoles (comité, collaborateurices fixes, technique, bar, accueil et sécurité)
- ❖ Et 2546 personnes programmées dans le cadre de leur formation ou projet artistiques (musique)

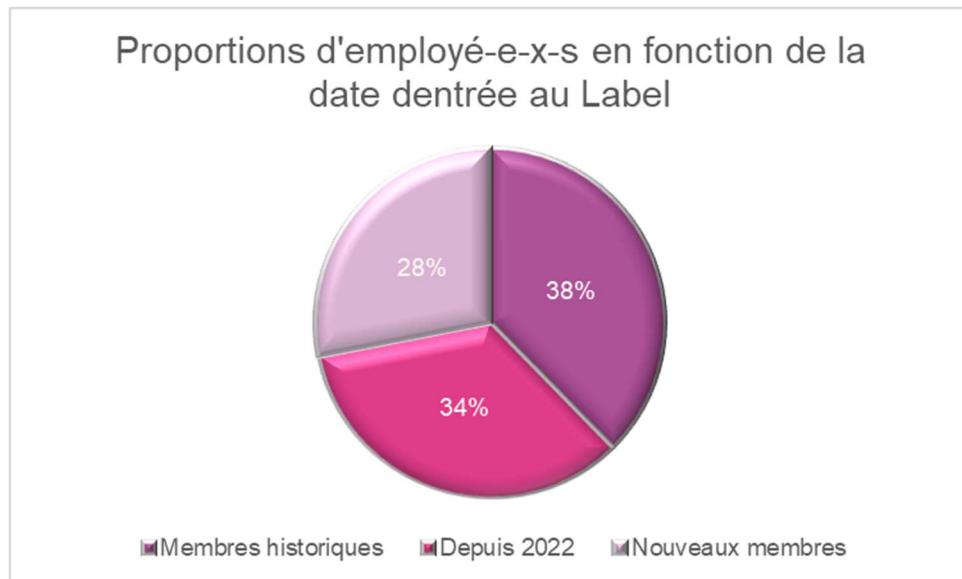
## ***Méthodologie et présentation de l'échantillon***

Les données récoltées par le formulaire nous permettent de recenser pour chaque structure le nombre d'hommes, de femmes et de personnes non binaires dans les équipes et dans la programmation musicale. Ces chiffres sont analysés par We Can Dance iT et repris avec les structures partenaires avant chaque plan d'action afin de fixer de nouveaux objectifs en vue d'améliorer la représentativité de genre dans tous les aspects du lieu.

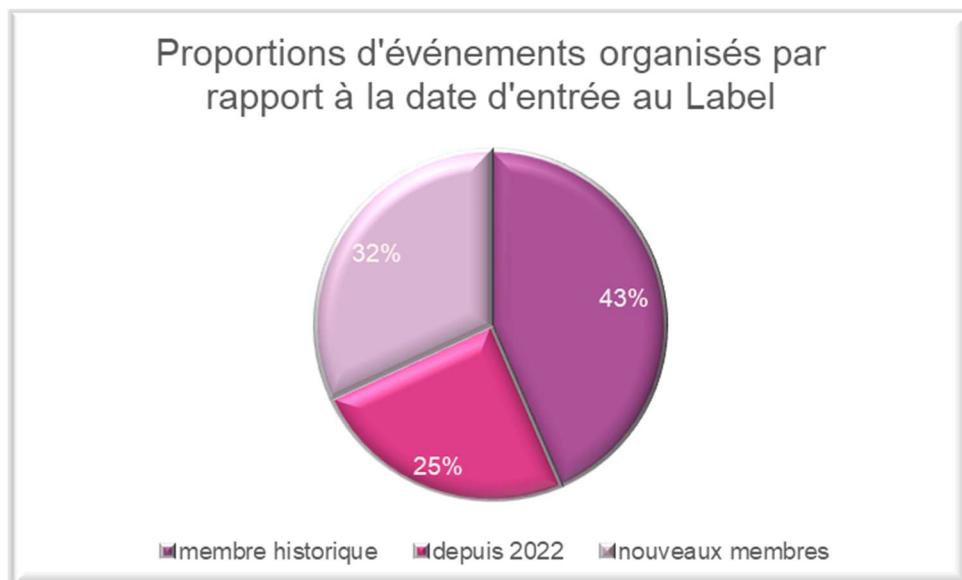
Pour ce faire, nous allons procéder à une analyse globale des membres labellisés, comparant leurs chiffres à des données nationales suisses (Pro Helvetia, OFS) ainsi qu'aux statistiques de l'année précédente. Cette approche comparative met en lumière les évolutions constatées et l'impact du label sur la diversité de genre au sein des structures avec lesquelles nous travaillons. Les résultats révèlent un état des lieux sensiblement différent des moyennes nationales, reflétant l'engagement spécifique des structures labellisées en faveur de l'égalité. Loin d'être représentatif d'un changement dans toute la société, ce constat souligne également la particularité du secteur avec lequel nous travaillons, c'est-à-dire celui de la culture alternative, qui offre un terreau propice à l'élaboration de mesures concrètes de prévention des violences sexistes et sexuelles.

Concernant notre échantillon, la moitié des répondants sont les mêmes que ceux ayant répondu l'année précédente (membres historiques ou ayant rejoint le Label en 2022), ce qui nous permet d'avoir un point de comparaison. L'autre moitié des répondants concerne des structures ayant rejoint le Label entre 2023 et 2024.

Proportionnellement, les structures qui sont là depuis le plus longtemps représentent le plus de personnes employées : les membres historiques depuis 2017 représentent 38% employé-e-x-s, 34% travaillent dans des structures ayant rejoint le label en 2022 et 28% représentent les employé-e-x-s des nouvelles structures membres.

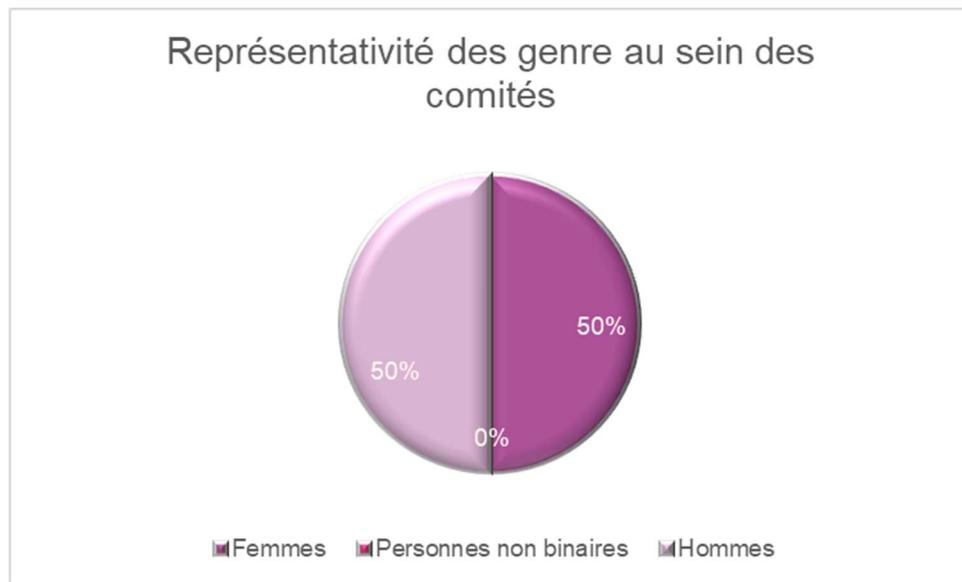


Si les membres historiques sont les plus gros employeurs, ce sont aussi ceux qui organisent la plus grande proportion d'événements, comme on peut le voir ci-dessous.



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

Avant de nous pencher sur la programmation, nous allons analyser la représentativité au sein de chaque secteur par catégorie de poste. Nous verrons que la part de femmes, d'hommes et de personnes non binaires varient en fonction du corps de métier et du niveau hiérarchique.



Nous pouvons constater ici que la représentation des genres est paritaire : le nombre d'hommes et de femmes sont équitablement représenté-e-x-s, ce qui représente une nette amélioration par rapport à l'année précédente où les femmes étaient sous représentées (34% pour 66 % d'hommes).

Une des mesures proposées par le label consiste à favoriser un recrutement inclusif au sein des comités. Nous pouvons constater que cette approche porte ses fruits. Dans les structures ayant mis en place cette mesure, le comité est passé de 1 femme et 5 hommes à 3 femmes et 4 hommes.

Augmenter la place des femmes au sein des comités nous semble particulièrement important car cela permet une meilleure représentativité des genres au sein des organes décisionnels mais aussi potentiellement un plus grand soutien des mesures d'inclusivité et de prévention.

Par contre, par rapport à l'année précédente le nombre de personnes non binaires reste inchangé (0%), il n'y a donc aucune personne non binaire dans aucun comité de nos structures membre. Nous relevons donc une difficulté de ces personnes à accéder à ces organes importants des associations. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs, premièrement les membres de comité s'engagent de manière bénévole, il est possible que les personnes non binaires, compte tenu de leur précarisation ont moins de temps pour s'investir de la sorte. De plus, il s'agit souvent d'anciens membres de l'association, parfois anciennement salariés qui se sont investi-e-x-s depuis longtemps dans la structure. Il se peut que les personnes non

binaires rejoignant les associations n'accèdent jamais à ce statut car iels ne restent pas longtemps dans l'association, potentiellement à cause de violences subies. Les coming-outs restent encore très difficiles dans le milieu professionnel.

A l'avenir, il s'agira de pérenniser cette parité, ou pour les structures où elle n'est pas atteinte, de continuer à mettre en place des recrutements inclusifs au sein des comités. Afin d'augmenter la représentation des personnes non binaires dans ces instances de réfléchir à la place des personnes non binaires dans la structure, de leur intégration dans l'association.

Le graphique suivant concerne la représentativité au sein des équipes fixes, c'est-à-dire l'ensemble des personnes au sein d'une structure bénéficiant d'un poste fixe ou alors pour les manifestations ponctuelles, les postes clés tel que : directeurices, coordinateurices, programmateurices, administrateurices, comptables, responsables de la production, de la technique, de la logistique, du bar, de la billetterie, de la communication, etc.

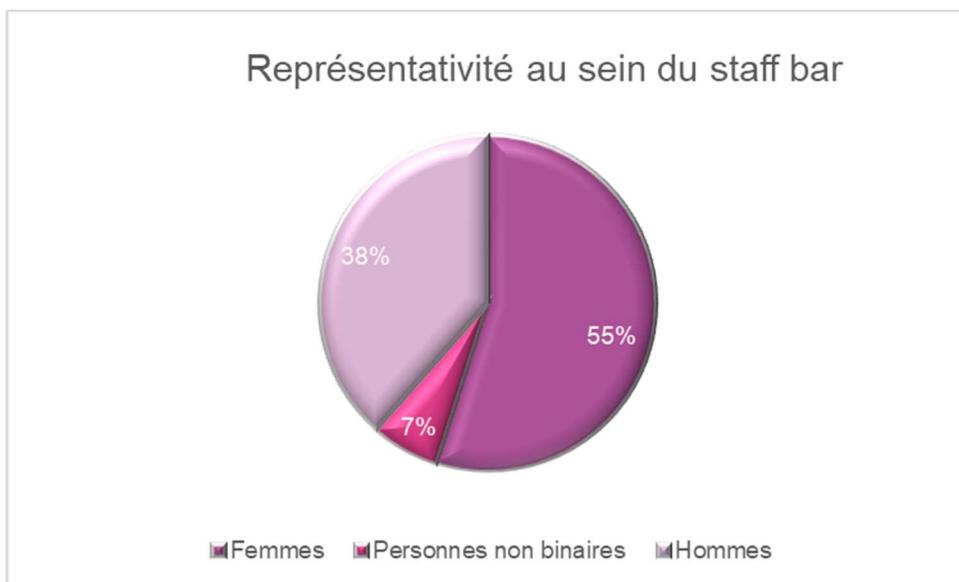
Ici aussi nous pouvons constater une nette augmentation par rapport à l'année dernière.



En effet, les femmes et les minorités de genre étaient encore sous représentées (54% d'hommes, 2% de personnes non binaires et 44 % de femmes). Cette augmentation de la part des femmes au sein des équipes fixes est en partie due à l'entrée au Label d'une structure composée en majorité de femmes (employé-e-x-s fixes : 17 femmes, 0 personnes non binaires, 2 hommes) mais aussi à une augmentation chez tous nos membres labellisés. Les mesures mises en place par le label concernant cet aspect du lieu sont : revue du processus de recrutement, diffusion des offres d'emploi sur certaines plateformes spécifiques, utilisation de l'écriture inclusive dans les annonces ainsi qu'une meilleure diversité d'identité de genre au sein des comités de recrutement. Nous pouvons donc constater que ces

mesures fonctionnent et permettent d'obtenir une meilleure représentativité des genres dans les équipes fixes de nos membres labellisés, y compris des personnes non binaires. Cependant, dans certaines des structures partenaires nous persistons à remarquer une différence au sein des équipes fixes : par exemple dans la même équipe, alors que les hommes cisgenres bénéficient de postes en CDI, les postes en CDD et autres mandats ponctuels sont plus souvent occupés par les femmes et les minorités de genre, mandats qui parfois ne sont pas renouvelés. Nous rendons attentif-ve-x nos membres labellisés à ces biais de genre et nous les encourageons à trouver des manières de pérenniser ces postes en question.

Nous constatons cette année encore que les femmes et les personnes non binaires sont sur-représentées au sein des équipes bar, et de manière générale dans les emplois de service, comme on peut le voir dans les statistiques de l'OFS pour 2023 :

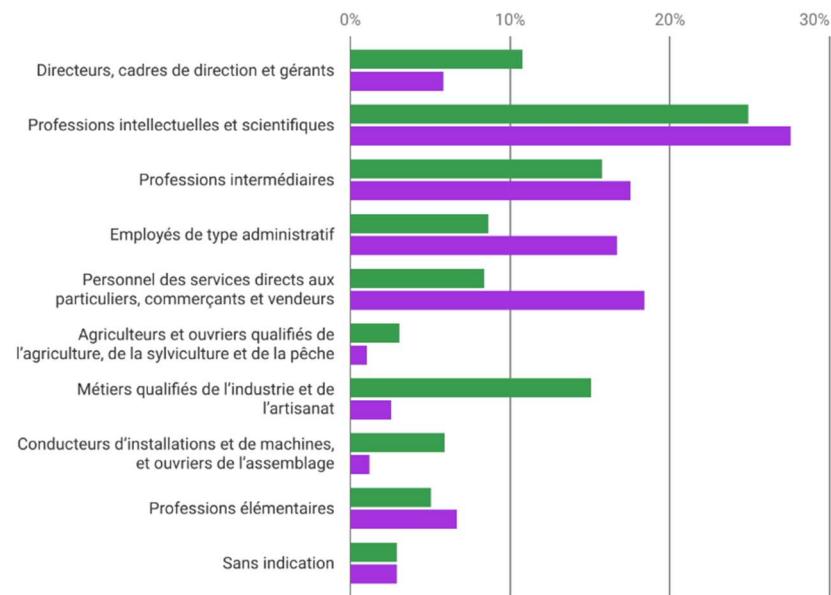


D'après les chiffres de l'OFS, le secteur de la vente est le deuxième corps de métier où les femmes sont le plus représentées (18,3%) après les professions intellectuelles(27,5%), mais cest aussi celui dont l'écart avec les hommes faisant ce métier est le plus grand (10%). Il s'agit donc d'un métier et d'un rôle de genre typiquement féminin.

### Grands groupes de professions des actifs occupés selon le sexe, en 2023

Selon la Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

■ Hommes ■ Femmes



État des données: 05.07.2024

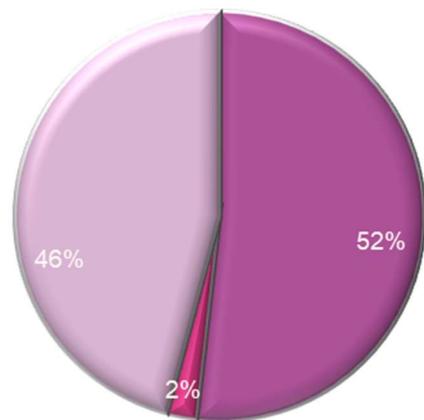
Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

gr-f-03.02.01.21-je

© OFS 2024

Par rapport à l'année dernière, nous constatons également une augmentation de la représentativité des personnes non binaires (de 5% en 2022 à 7%) au sein des équipes bars. Il s'agit du poste où les personnes non binaires sont le plus représentées par rapport à tous les autres secteurs (entre 0-3% de représentativité). A nouveau, il est intéressant de noter qu'au sein des structures, la part des personnes queer est sur-représentées aux postes de services, qui sont parfois des postes plus précaires et sur appel. Ainsi, ils n'ont pas accès à des postes plus stables ou des postes avec plus de pouvoir décisionnel.

### Représentativité au sein du staff accueil/sécu



■ Femmes ■ Personnes non binaires ■ Hommes

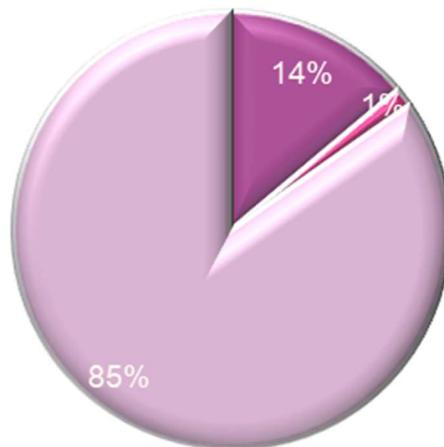
Nous sommes heureux de constater l'augmentation de la part de femmes et de personnes non binaires au sein des équipes d'accueil. En 2017, à la création du label, il s'agissait du secteur avec la plus grande proportion d'hommes cisgenres, ce qui est encore le cas dans beaucoup d'endroits ainsi que dans les entreprises privées de sécurité. Pour prévenir les violences sexistes, sexuelles et de genre, We Can Dance iT considère la diversité et la représentativité des équipes d'accueil comme une priorité. C'est pourquoi nous travaillons sur cet aspect avec nos membres depuis le lancement de nos activités. Au-delà d'un recrutement inclusif, les structures labellisées veillent à l'intégration et à l'accompagnement des nouveaux employé-e-s. Nous poursuivons également le développement de notre formation spécifique dédiée aux équipes de sécurité. Nous relevons une légère augmentation par rapport à l'année dernière de la part des femmes passant de 49% à 52% et des personnes non binaires qui passe de 1% à 2%.

Avoir une meilleure représentativité des différentes identités de genre au sein des équipes d'accueil permet par exemple de donner au public la possibilité de se faire fouiller par un homme ou une femme. Cela va de pair avec d'un travail d'accompagnement des structures dans la création d'un cahier des charges clair et précis pour leurs équipes de sécurité et d'accueil ainsi que de les sensibiliser à l'accueil des personnes LGBTQIA+ ainsi qu'au dégagement de la fouille. En 2023, nous avons créé un protocole d'accueil des personnes LGBTQIA+ que nous avons partagé à plusieurs de nos partenaires depuis et nous avons également accompagné 4 structures dans la rédaction des cahiers des charges de l'équipe d'accueil et sécurité.

Entre les chiffres de 2022 et 2023, certains de nos membres ont mis en place team care qui ont été intégrées équipes d'accueil. Certaines équipes d'accueil rassemblent à la fois les sécu et les membres de la team care.

Le secteur au sein duquel la représentativité des différentes identités de genre est la moins haute est la technique (ingénieur du son et des lumières).

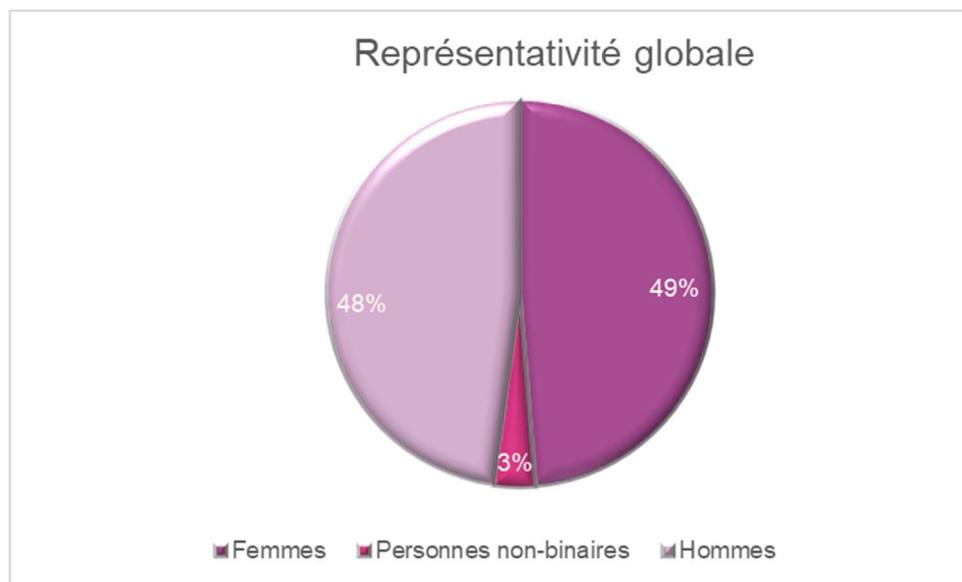
### Représentativité au sein du staff technique



■ Femmes ■ Personnes non binaires ■ Hommes

Comme nous pouvons le voir ci-dessus, nous comptons chez nos structures membres seulement 14 % de femmes et 1% de personnes non binaires. Ces chiffres, similaires à l'année précédente (86% d'hommes, 12% de femmes, 2% de personnes non binaires) sont particulièrement difficiles à faire évoluer. Non seulement parce qu'il s'agit d'un corps de métier majoritairement masculin – dans la plupart de nos lieux labellisés, ce sont des hommes qui occupent ces postes – mais aussi en raison du faible turn-over dans ce secteur et de la rareté des recrutements. Pour faire évoluer la situation, des mesures ont été proposées, telles que l'ouverture de stages pour les femmes et les minorités de genre, ainsi que l'organisation d'ateliers techniques en mixité choisie sans hommes cisgenres, afin de favoriser la transmission de compétences et de savoirs. L'impact de ces initiatives pourrait se mesurer sur le long terme.

Le graphique suivant correspond à la représentativité des différents genres de manière globale chez nos membres labellisés, tout secteur confondu (entieré des équipes membres comité).



Comme nous pouvons le voir, les différentes identités de genre sont équitablement représenté-e-x-s. Ce qui veut dire qu'il y a une compensation entre les secteur plus masculin (technique) et les secteur plus féminin (bars, équipe fixe). Pourtant, une analyse plus approfondie révèle que la répartition des rôles au sein des structures labellisées reste marquée par des schémas de genre traditionnels. Les postes techniques, comme celui d'ingénieur du son, sont majoritairement occupés par des hommes, tandis que les rôles de service sont souvent attribués aux femmes. De plus, certaines inégalités persistent : aucune personne non binaire ne siège dans les comités, et la majorité des personnes sexisées occupent des postes précaires, sur appel, à durée déterminée ou sans réel pouvoir décisionnel. Ainsi, le travail de Labellisation et de sensibilisation mené par We Can Dance iT continue d'être nécessaire.

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

Nous allons maintenant nous pencher sur la programmation musicale, en nous concentrer d'abord sur la globalité des événements organisés par nos membres puis en différenciant la programmation locale et la programmation internationale mais aussi la programmation de musique live et celle DJ qui présente quelques différences.



En globalité, sur l'ensemble des 622 événements organisés par nos membres labellisés il y a 59% d'hommes, 4% de personnes non binaires et 37% de femmes.

Nous pouvons voir que ces chiffres sont relativement similaires à ceux de l'année dernière (58% d'hommes, 36% de femmes et 6% de personnes non binaires).

Premièrement nous sommes très satisfait-e-x-s de ces chiffres et aussi de constater qu'ils sont relativement stables. En effet, nous pensons que ces résultats sont très encourageants compte tenu de la situation globale en Suisse. Nous pouvons les comparer à l'étude réalisée en 2021 par Pro Helvetia qui nous apprend que :

« ... 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 différentes identités de genre est clairement plus conséquente chez nos membres. Ce qui montre selon nous deux choses. Tout d'abord, la sensibilisation prodiguée par notre association aux équipes de nos membres, dont les programmeuses, semble efficace. Ensuite, cela montre que des artistes

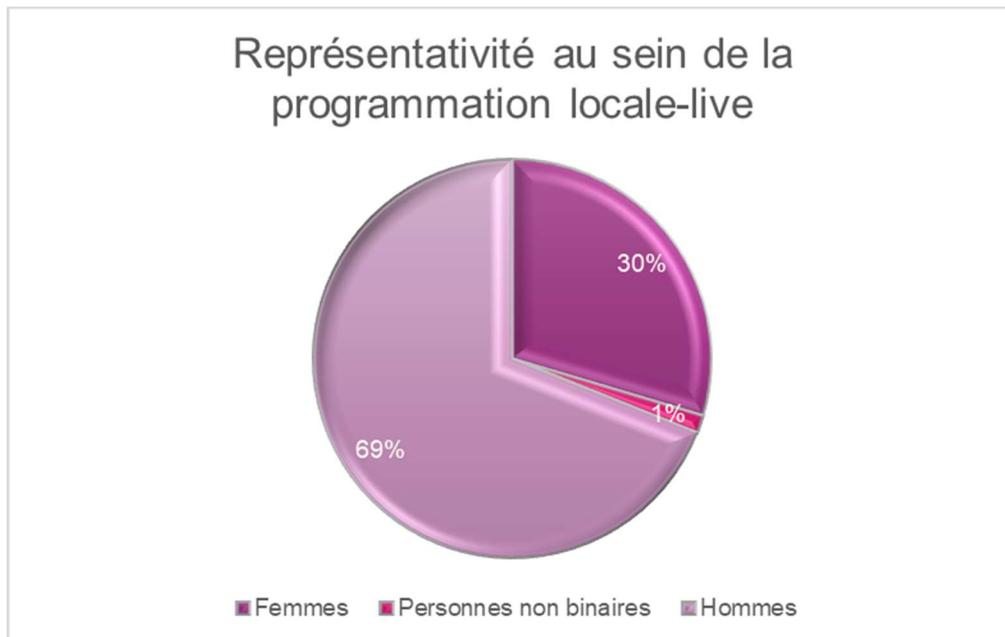
femmes ou non binaires existent bel et bien et qu'il suffit d'avoir la volonté de programmer de manière inclusive pour faire la différence.

En ce qui concerne la diminution du pourcentage de personnes non binaires par rapport à l'année dernière, 2 facteurs majeurs peuvent l'expliquer. Premièrement un changement d'appellation dans notre formulaire : l'année dernière les 3 catégories proposées étaient intitulées « hommes », « femmes » et « personnes trans et non binaires », nous avons décidé cette année de modifier cette dernière par « personnes non binaires ». Ce choix est dû à la volonté d'intégrer les personnes trans ne se considérant pas comme non binaires dans le genre auxquels ils s'identifient (homme ou femme).

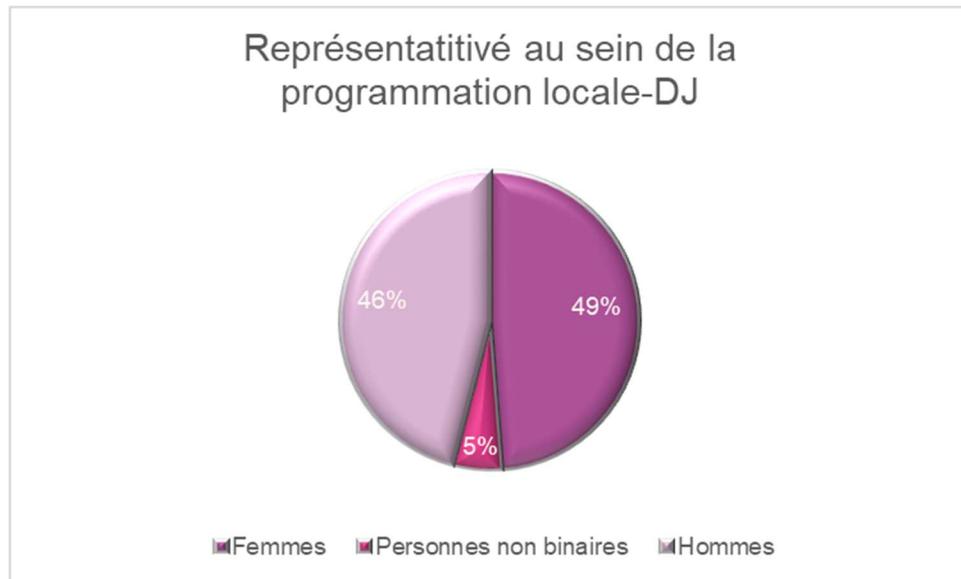
Deuxièmement, cette diminution des personnes non binaires s'explique également par l'arrêt en 2023 d'une collaboration importante entre un de nos membres et un collectif de dragshow. Nous pouvons voir que ce membre est passé de 360 à 7 personnes non binaires programmées sur l'année.

Nous voyons ici en quoi il est important de varier et de multiplier les collaborations avec les personnes queer et les personnes minorisées de manière générale afin que la représentativité ne repose pas uniquement sur un collectif ou sur un seul groupe de personne.

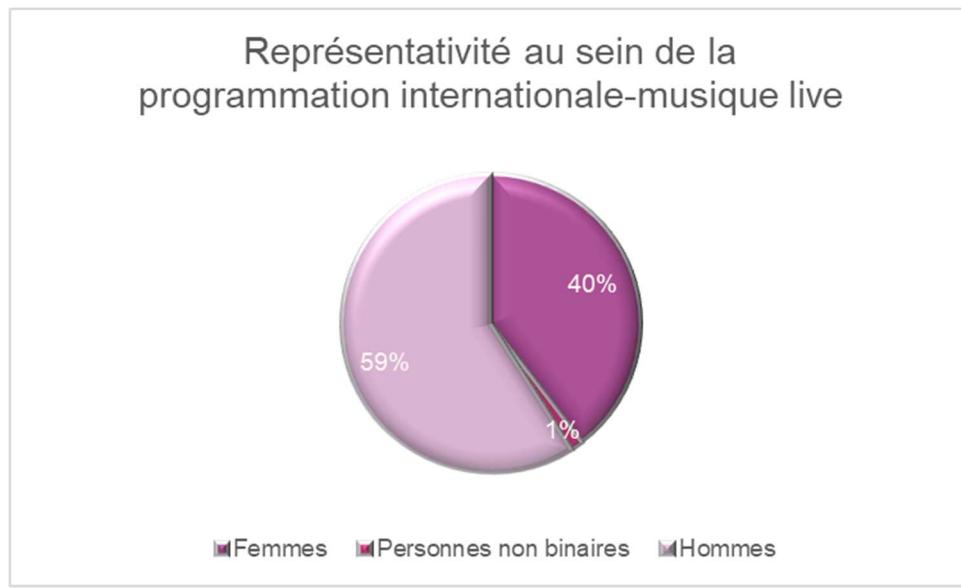
Nous pouvons voir qu'en ce qui concerne la programmation de musique live locale, 69% des artistes programmé restent des hommes, 30% des femmes et 1% des personnes non binaires. Il s'agit de la programmation où la part de femmes programmées est la plus basse.



Nous pouvons voir que les chiffres concernant la programmation locale de DJx sont très différents : 46% d'hommes, 49% de femmes, 5% de personnes non binaires. Il y a donc plus de DJ femmes qui sont programmées que d'homme.



Par rapport à la programmation internationale de musique live, il y a 10% de plus de femmes que dans la programmation locale.



Concernant la programmation internationale DJ, 51% des artistes sont des hommes, 37% des femmes, 12% des personnes non binaires. Il y a donc contrairement à la programmation locale de Dj plus d'hommes que de femmes qui sont programmés. C'est aussi la programmation au sein de laquelle nous retrouvons la plus grande part

de personnes non binaires. Cela peut s'expliquer par le fait que les artistes non binaires internationaux sont plus visibles que les artistes non binaires suisses.



Nous voyons donc que nous devons continuer le travail en cours sur l'amélioration de la représentativité de genre dans la programmation chez nos partenaires, en particulier en ce qui concerne la musique Live et celle de la programmation internationale de DJ.

Si une majorité de nos membres labellisés ont mis en place des messages de prévention des violences dans les contrats artistes, le processus est encore en cours chez 3 structures, nous espérons à terme que cette mesure sera opérationnelle chez tous nos membres.

## Le « Label de travail » destiné aux Maisons de quartier

Au total en 2024 nous avons dispensé **3** formations sur le canton de Genève. Une formation au Jardin d'Aventure de Petit-Lancy, et deux formations aux professionnel-x-le-s travaillant avec la jeunesse sur la commune de Vernier.

Cela représente **47** personnes formées de plus qu'en 2023.

Tout au long de l'année, nous avons continué de mener le travail de Labellisation de manière régulière au près d'**1** structure partenaire au moyen d'un plan d'action.

Dans le cadre du Label de travail, nous avons rencontré les maisons de quartier à **6** reprises : Villa Tacchini, MQ de la Jonction, la MQ des Pâquis. Dont **2** de ces rendez-vous en présence des comités des associations en question.

Ces rendez-vous ont mené dans un cas au soutien du comité au travail de labellisation et dans un autre cas à l'organisation d'une formation complète en 2025.

Dans le cadre de la refonte, nous avons organisé **5** rendez-vous avec différents acteur-x-ice-s du réseau professionnel.

Et nous avons envoyé **2** sondages pour récolter les besoins des professionnel-x-les de l'animation socioculturelle genevoises.

Nous avons participé à **3** rencontres ou tables rondes sur la thématique dont **1** sur le canton de Vaud.

En 2022, We Can Dance iT a lancé le projet pilote « Label de travail pour les MQ », inspiré de son label culturel, pour sensibiliser les maisons de quartier (MQ) aux enjeux de genre et aux violences sexistes et sexuelles (VSS). Ce label vise à rendre ces lieux plus inclusifs tant pour le public que pour les équipes professionnelles, à travers un processus structuré en quatre étapes : prise de contact, formation, mise en place d'un plan d'action et suivi.

## Déploiement et premiers résultats

L'année 2024 a commencé par une formation dispensée au Terrain d'Aventure Petit Lancy, bien que cette structure ne fasse pas partie des MQ. Cette initiative a néanmoins confirmé l'intérêt du secteur pour la démarche de WCDiT.

Les premiers mois ont été consacrés au suivi des MQ engagées en 2023 et à la relance des structures intéressées, mais contraintes par des obstacles internes. En avril, les efforts ont été concentrés sur le recrutement de nouvelles structures et la reprise de contact avec celles qui avaient demandé un suivi ultérieur. À cette période, 14 MQ (61% des MQ du canton) et 5 centres de rencontre et loisirs avaient été approchés.

Cependant, les résultats ont été mitigés :

- **Structures formées en 2023** : Sur quatre MQ engagées, une seule (Villa Tacchini) a poursuivi le processus avec la mise en place d'un plan d'action. La MQ de Carouge a refusé la charte d'engagement jugée trop contraignante, l'Undertown est restée injoignable et la Roseraie a mis fin à la collaboration.
- **MQ intéressées mais en attente** : Certaines structures, comme Acacias et ATB, ont manifesté un intérêt mais ont reporté leur implication en raison de réorganisations internes.
- **Nouveaux contacts** : Parmi les MQ approchées pour la première fois en 2024, plusieurs ont exprimé un intérêt sans pouvoir s'engager immédiatement (Robinson ChâBal, Aïre-Le Lignon, Vieusseux, Avanchet). Seule la MQ des Pâquis et celle de la Jonction ont accepté un premier rendez-vous explicatif. D'autres structures ont interrompu la communication ou refusé la collaboration faute de ressources ou d'intérêt.

## Défis et obstacles rencontrés

Malgré une reconnaissance de l'importance du projet, plusieurs difficultés ont entravé son avancement :

1. **Difficulté de communication** : La prise de contact a nécessité de nombreuses relances, avec un délai moyen de réponse de 107 jours et une moyenne de 7,7 mois entre le premier contact et un rendez-vous explicatif.

- 
2. **Manque de ressources** : De nombreuses MQ ont exprimé un manque de temps ou de personnel, et la rémunération des heures de formation a parfois été un frein, bien que la FASe propose de traiter cela en interne.
  3. **Complexité des processus décisionnels** : L'implication des comités, de la FASe et des communes a rendu l'adhésion au projet plus longue et plus politisée.
  4. **Enjeux d'intersectionnalité** : Certaines structures ont jugé les questions de genre secondaires par rapport aux enjeux de racisme, craignant que les mesures inclusives ne créent une exclusion des hommes racisés.
  5. **Scepticisme et minimisation des VSS** : Quelques MQ ont refusé la collaboration en estimant que les discriminations de genre ne concernaient pas leur établissement. Certaines violences, comme le harcèlement ou les attouchements, ont été banalisées lors des formations de 2023.

## Révision du projet

Face à ces difficultés, WCDiT a amorcé une réflexion sur l'adaptation du projet aux spécificités du secteur socioculturel. Entre mai et juin 2024, plusieurs rencontres avec des expert-e-x-s du domaine ont permis d'affiner la compréhension des enjeux propres aux MQ et de discuter de pistes d'amélioration. L'association a également participé à des événements spécialisés, tels que la journée Regards Croisés, le vernissage Encourager la participation des filles dans les activités de jeunesse et la Conférence suisse des déléguées à l'égalité.

Cette phase de réévaluation vise à mieux structurer le projet pour assurer une meilleure intégration dans les réalités des MQ, en tenant compte des dynamiques internes et des besoins spécifiques des équipes.

## Projet de révision du projet et adaptation aux réalités de terrain

Après ces divers échanges, We Can Dance iT a entrepris la refonte du projet « Label de travail » pour les Maisons de Quartier (MQ) afin de mieux l'adapter aux réalités du terrain et aux défis rencontrés. Cette révision s'est appuyée sur une analyse des refus, des données recueillies au cours du projet pilote, ainsi que sur une étude collaborative menée avec les Structures d'Animation Socioculturelle (SAS) et des professionnel-le-x-s du secteur. L'objectif était de rendre le projet plus accessible et pertinent dans un contexte socioprofessionnel en constante évolution.

## Évaluation du projet pilote

- Le principal obstacle mentionné par 57% des répondant-e-x-s était le manque de temps pour s'investir dans le projet.

- Les formations ont été particulièrement appréciées et perçues comme un réel apport en matière de prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS).
- Les objectifs du projet étaient bien compris, mais les structures ont trouvé contraignants la signature de la charte et l'élaboration d'un plan d'action.
- Le changement le plus apprécié dans la refonte : remplacer le plan d'action par des heures de consulting et la mise à disposition d'outils pratiques.

## Nouvelles orientations du projet

Après révision, WCDiT a repensé le projet comme suit :

- Remplacement du label par un accompagnement annuel sans engagement sur le long terme.
- Réduction de la formation de 8h à 4h, avec un mélange de théorie et de cas pratiques adaptés aux réalités des MQ.
- Mise en place d'un système de consulting à la place du plan d'action, permettant aux structures de bénéficier d'un accompagnement personnalisé sans surcharge administrative.
- Développement d'outils concrets, tels qu'un kit de sensibilisation, un guide d'aménagement inclusif et un guide de programmation non genrée.

## Étude collaborative et consultation des acteurices du secteur

Dès octobre 2024, deux sondages ont été diffusés aux MQ et aux SAS pour recueillir leurs perceptions et besoins :

- Le premier sondage visait les structures ayant déjà été contactées et évaluait leur expérience avec le projet pilote, ses limites et ses forces. Il sondait également l'intérêt des MQ pour une nouvelle version du projet, proposant un modèle plus flexible et adapté à leurs contraintes.
- Le second sondage, destiné aux SAS et aux équipes des TSHM (Travailleureuses Sociaux-aux-x-s Hors Mur), explorait les formes de discrimination et de sexismes dans l'animation socioculturelle et identifiait les outils et thématiques les plus utiles pour ces professionnel-le-x-s.

Sur les 66 structures sollicitées, seules 21 ont répondu, révélant un taux de participation relativement faible (36,8% pour le premier sondage et 29,8% pour le second). Cependant, ces réponses ont permis d'identifier des tendances et des points d'amélioration majeurs.

## État des lieux des discriminations et VSS dans l'animation socioculturelle

- Entre 29% et 50% des répondant-e-x-s avaient connaissance de cas de VSS au sein de leur structure.
- Les formes de violences les plus courantes incluaient le harcèlement verbal, les commentaires sexistes et racistes, ainsi que l'homophobie et la transphobie.
- 86% (Sondage 1) et 72% (Sondage 2) des répondant-e-x-s ont été témoins de violences sexistes envers le public fréquentant leur structure.
- Prise en charge des victimes :
  - 43% des répondant-e-x-s considéraient qu'il n'existe aucun ressource spécifique pour aider les victimes dans leur structure.
  - 37% ne savaient pas si des ressources existaient, soulignant un manque de communication interne sur ce sujet.

## Ouverture du projet à de nouveaux acteurs

L'abandon du format de labellisation a permis d'intégrer d'autres acteurices au projet. Sous conseil de la FASe, les équipes de TSHM ont été incluses, avec une formation de 4h tous les trois ans. La Fédération des Centres de Loisirs et Rencontres (FCLR), regroupant les comités des MQ, a également été intégrée afin de sensibiliser les organes décisionnels.

## Réflexions sur les résistances et perspectives d'avenir

Malgré les ajustements du projet, certaines résistances persistent. Un manque de reconnaissance des VSS, une difficulté à prioriser la question du genre face à d'autres enjeux (ex. racisme), et des contraintes organisationnelles ralentissent encore l'implication des structures. Toutefois, les modifications apportées visent à réduire ces freins et à faciliter l'adhésion des MQ et SAS à un projet qui demeure essentiel.

En conclusion, 2024 a été une année de remise en question et d'adaptation du projet. WCDiT reste engagé à travailler en étroite collaboration avec les professionnel-le-x-s du secteur pour renforcer l'inclusivité et la lutte contre les VSS dans les maisons de quartier et l'animation socioculturelle.

## Le dispositif de sensibilisation

### Le dispositif mis en place à Genève en collaboration avec le service de l'Agenda 21 – Ville durable.

Pour la sixième année consécutive, We Can Dance iT (WCDiT) a été mandatée par la Ville de Genève pour animer un dispositif de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans les lieux festifs et culturels en plein air. Ce projet s'inscrit dans le cadre du plan municipal *Objectif zéro sexisme dans ma ville*, mis en œuvre par le Service Agenda 21 – Ville durable.

L'objectif principal du mandat est de rendre visible la thématique des violences sexistes et sexuelles, d'informer et sensibiliser le public dans des contextes festifs et culturels, et d'accompagner les lieux partenaires dans la mise en place de mesures de prévention. Pour l'année 2024, des objectifs spécifiques avaient été fixés :

- Mener 11 actions de sensibilisation dans 4 lieux ou manifestations genevoises,
- Dispenser deux sessions de formation à destination des équipes des lieux partenaires,
- Diffuser des visuels et outils de sensibilisation adaptés aux espaces concernés.

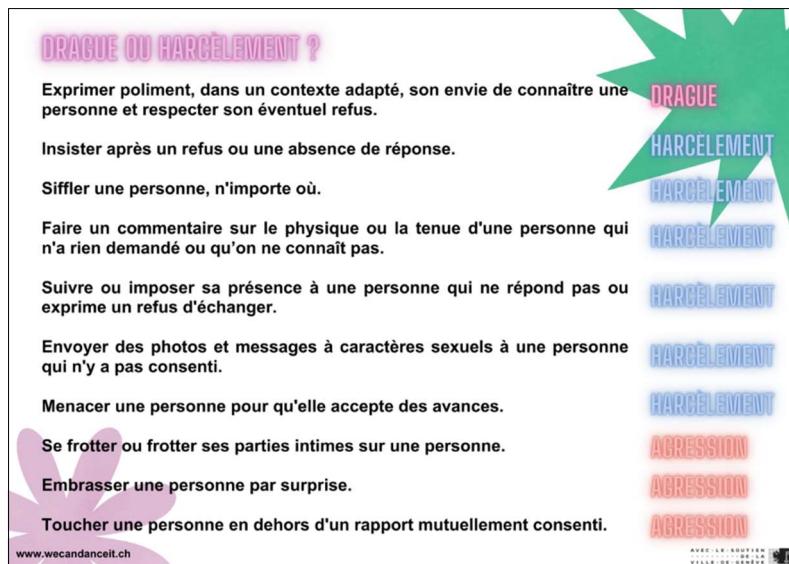
En 2024, l'association a réalisé toutes les interventions prévues dans cinq lieux partenaires et a mis en place plusieurs évolutions pour optimiser l'impact du dispositif. L'acquisition d'un vélo-cargo servant de stand itinérant a constitué une avancée majeure. Cet outil, pensé dans une démarche éco-responsable, a non seulement facilité le transport du matériel, mais a également permis d'attirer plus efficacement l'attention du public.



Clem Gillieron / WCDiT

Une autre amélioration importante a concerné l'actualisation et la traduction des outils de sensibilisation. Le flyer de présentation de WCDiT, le dépliant de la permanence juridique, celui sur la soumission chimique (en collaboration avec Nuit Blanche), ainsi que le Bingo *Sexisme en milieu festif* ont été traduits en anglais. Afin d'exploiter pleinement cette évolution, nous avons constitué des binômes d'intervenant-e-x-s parlant la même langue que les personnes abordées, ce qui a permis d'élargir le public touché. Notre équipe a été capable de sensibiliser le public en français, anglais, espagnol et italien.

Un outil a également été mis à jour à la demande des intervenantexs afin de faciliter son utilisation et sensibiliser le public à la différence entre la drague et le harcèlement



Par ailleurs, un nouveau questionnaire de récolte de données a été mis en place pour mieux évaluer l'impact du dispositif. Il intègre des indicateurs plus précis, notamment sur le niveau de sensibilisation des personnes abordées et sur la qualité des interactions. Nous avons également introduit un espace de parole où les intervenant-e-x-s peuvent signaler des propos problématiques entendus durant les actions et partager leurs suggestions d'amélioration du dispositif.

## Résultats globaux

Dans le cadre du mandat 2024, WCDiT a mené à bien les 11 actions de sensibilisation prévues dans cinq lieux différents :

- **Bains des Pâquis** (2 actions),
- **La Chaloupe à Vapeur** (2 actions),
- **À la Pointe** (3 actions),
- **Fête de la Musique** (2 actions),
- **Voies\_Là** (2 actions).

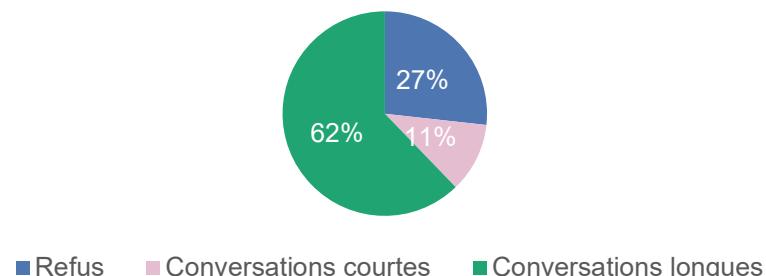


Clem Gillieron / WCDiT

Ces actions ont permis d'aborder 412 personnes et de mener 201 conversations approfondies. Le lieu où nous avons rencontré le plus de public a été la Fête de la Musique, avec 115 personnes abordées sur deux journées. À la buvette À la Pointe, nous avons approché 112 personnes en trois interventions. Les Bains des Pâquis, La Chaloupe à Vapeur et Voies\_Là ont respectivement permis d'échanger avec 70, 64 et 51 personnes.

En comparaison avec 2023, nous avons observé une diminution du nombre total de personnes approchées. Cela s'explique par une augmentation du taux de refus (27% contre 20% en 2023), mais aussi par la durée des conversations, qui s'est allongée. En effet, 62% des échanges ont duré plus de 10 minutes, contre 56% en 2023, et nous avons constaté une hausse des conversations très longues (plus de 30 minutes). Ce phénomène illustre l'engagement des participant-e-x-s, qui ont montré un intérêt accru pour les questions de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles en milieu festif.

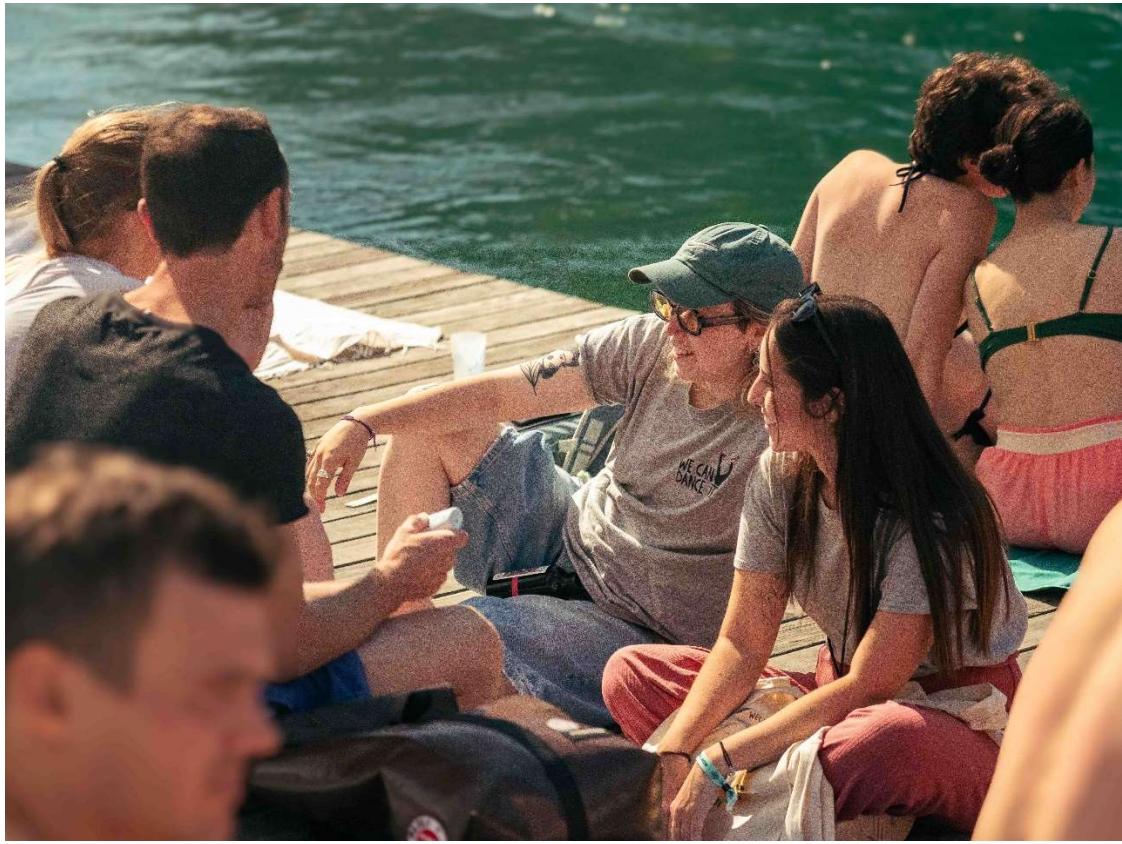
### Taux de réussite des conversations avec les intervenant-e-x-s



## Analyse des interactions

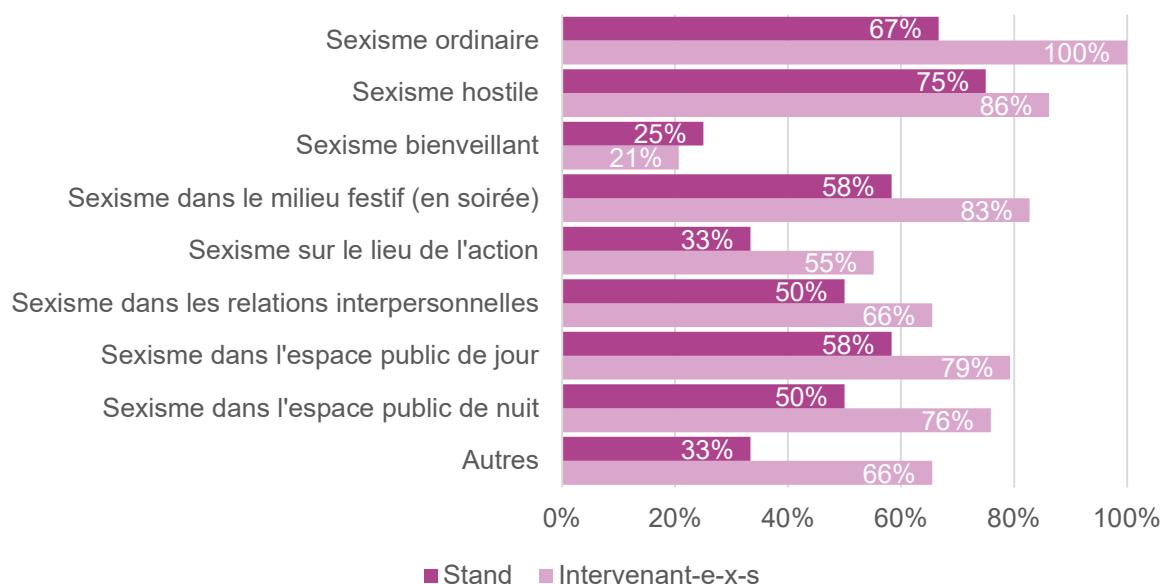
Le type d'interactions diffère selon qu'elles se déroulent **au stand** ou **en déambulation avec les intervenant-e-x-s**.

- **Au stand** : les échanges sont majoritairement courts (moins de 10 minutes). 99% des conversations ont pour but de présenter WCDiT et le partenariat avec l'Agenda 21, et 55% du public approché semblait déjà sensibilisé aux questions de sexe.
- **Avec les intervenant-e-x-s** : les échanges sont plus approfondis et permettent de discuter des expériences personnelles du public. 75% des conversations portent sur des expériences personnelles en lien avec le sexe.



Clem Gillieron / WCDiT

## Thématiques les plus abordées



## Défis et enseignements

### Coordination avec les structures partenaires

Nous avons réussi à fixer des rendez-vous en amont des actions avec toutes les responsables des lieux partenaires, ce qui a facilité la mise en place du dispositif. Cependant, nous avons constaté un manque de transmission des informations à l'interne : peu de membres du personnel étaient informé-e-x-s de notre venue, et la participation aux formations a été limitée. Par exemple, aucune personne ne s'est inscrite à la session du 18 mai, et la session du 5 août n'a réuni que 5 participant-e-x-s.

### Impact des conditions météorologiques

Les conditions météorologiques ont fortement impacté la planification des actions. Trois interventions initialement prévues ont dû être reportées en raison de la pluie, et certaines journées très chaudes ont vu une affluence réduite du public. Afin d'anticiper ces imprévus, nous avons mis en place un "plan canicule" avec les structures partenaires, garantissant de meilleures conditions de travail pour les intervenant-e-x-s.

## Accessibilité et visibilité

L'introduction du vélo-cargo a été un atout majeur en termes de visibilité et d'accessibilité. Cependant, son impact n'a pas été le même selon les lieux : à la Fête de la Musique, il a suscité une forte curiosité, tandis qu'à La Chaloupe à Vapeur, il a été moins efficace en raison de l'emplacement du stand.

Nous avons également identifié le besoin d'adapter la stratégie de sensibilisation aux spécificités de chaque structure. Par exemple, à Voies\_Là, nous avons constaté que l'affluence était plus faible lors de nos interventions et que le public était peu réceptif. Pour l'avenir, nous envisageons d'aligner ces actions avec des événements déjà programmés par la buvette afin de maximiser leur impact.



Clem Gillieron / WCDiT

## Intervention à la Fête de la Musique : une première réussie

En 2024, We Can Dance iT a participé pour la première fois à la Fête de la Musique, un événement majeur organisé par la Ville de Genève. Cette intervention a permis de tester notre dispositif dans un cadre festif de grande ampleur et de toucher un large public.

Pour cette occasion, nous avons renforcé notre équipe avec un stand tenu en permanence par deux à trois personnes et quatre binômes d'intervenant-e-x-s en déambulation. Grâce à notre vélo-cargo et au néon lumineux, notre stand a attiré l'attention et suscité de nombreuses interactions spontanées.



Clem Gillieron / WCDiT

Cependant, l'intervention a aussi mis en lumière certains défis. L'alcoolisation progressive du public a rendu les conversations plus difficiles en fin de soirée, et nous avons dû interrompre notre action plus tôt que prévu en raison de la pluie. Malgré ces contraintes, l'expérience a confirmé l'intérêt d'intervenir sur ce type d'événement, tout en ajustant les horaires pour garantir des échanges de meilleure qualité.

Si nous avons l'opportunité de revenir en 2025, nous privilégierons des créneaux plus tôt dans la soirée et une meilleure coordination avec l'organisation pour maximiser l'impact de nos actions. Cette première expérience a démontré l'importance d'un travail de sensibilisation dans les grands rassemblements culturels, où la question des violences sexistes et sexuelles reste une problématique centrale.

## La permanence juridique, sa refonte



Depuis 2017, l'association We Can Dance iT est présente dans le milieu culturel genevois. Les différents projets de l'association et les enquêtes de terrain ont mis en lumière la méconnaissance des lois et définitions concernant les violences sexistes, sexuelles et de genre du public romand, ainsi que des travailleuses et bénévoles du milieu. La surcharge des permanences juridiques généralistes des associations féministes et solidaires du Canton de Genève est également connue. Parti de ces constats, l'association a décidé de mettre en œuvre un projet de permanence juridique visant à informer et accompagner juridiquement les personnes concernées par ces violences dans le milieu culturel début 2021. Après 3 ans de mise en œuvre et d'analyse de cas par les juristes, le projet semble pouvoir être réadapté au public cible et à ses besoins constatés. En effet, la majorité des personnes ayant sollicité la permanence sont des travailleuses ou bénévoles issus du milieu culturel. Le besoin transversal de ces demandes a été la mise en place d'une médiation avec les structures employeuses en plus du besoin de définitions juridiques liées aux violences subies. Il a donc été décidé d'ajouter un-e-x médiateurice au binôme tenant la permanence et ainsi en faire une permanence pluridisciplinaire afin d'être mieux à même de répondre au usager-e-re-x-s de la permanence.

Par ailleurs, les horaires et le mode d'accueil de la permanence avaient été définis lors de son ouverture, à la fin de l'épidémie de Covid-19, en tenant compte des normes sanitaires en vigueur à l'époque. Cependant, le système sur rendez-vous semble moins accessible qu'une présence régulière du binôme d'accueil directement dans les bureaux de l'association.

Horaires et accueil initial :

1 mercredi par mois de 18h à 20h

1 samedi par mois de 14h à 16h

Les rencontres se faisaient sur rendez-vous

L'association a donc entrepris un projet de refonte du projet en 2024. Pour le mener à bien, la chargée de projet a mandaté une experte en médiation afin qu'elle relise le projet de refonte, s'assure de sa cohérence et sa qualité. Le projet s'est déroulé comme suit.

## Le projet de refonte de la permanence

### Cible

- ➔ Acteurices culturel-le-x-s en Romandie
- ➔ Public des salles de concert, boîtes de nuit, festivals, bars, théâtres, ...

### Objectifs

- ↘ Continuer à prévoir un accueil juridique, mais de le coupler avec un-e-x expert-e-x en médiation, afin de répondre aux réels besoins des acteurices du milieu culturel.
- ↘ La modification et le type d'accueil sont à modifier afin de rendre plus accessible la permanence.
- ↘ Améliorer la communication de la permanence.

### Réalisation

En raison du retard pris dans la refonte du projet, les juristes ont continué à assurer la permanence tout au long de l'année selon le format initial, tout en contribuant activement à sa restructuration. Ce maintien du dispositif a permis d'assurer une continuité dans l'accompagnement des usager-ère-x-s, tout en réfléchissant aux ajustements nécessaires pour mieux répondre aux besoins du public ciblé. Parallèlement, en juillet, l'experte en médiation a mené son mandat, apportant un éclairage essentiel sur les enjeux spécifiques de la médiation et posant ainsi les bases de l'évolution du dispositif vers une approche plus pluridisciplinaire.

Dans ce cadre, la coordinatrice a travaillé en étroite collaboration avec les juristes afin d'élaborer un cahier des charges définissant les rôles et responsabilités des juristes et de la médiatrice. Ce travail, plus complexe que prévu, a nécessité un temps de réflexion supplémentaire, notamment en raison de la disponibilité limitée des juristes, qui devaient concilier cet engagement avec leurs autres responsabilités professionnelles. En parallèle, un protocole a été conçu pour encadrer la gestion des conflits d'intérêts pouvant émerger entre le projet de labellisation des lieux culturels et l'accompagnement des employé-e-x-s de ces structures. Ce protocole vise à garantir une impartialité et une éthique rigoureuses dans le suivi des dossiers.

Afin de renforcer l'expertise et d'élargir l'éventail des compétences offertes au sein de la permanence, un processus de recrutement a été mené à l'automne. Après une phase de sélection rigoureuse, une médiatrice a rejoint l'équipe en novembre 2024. Son intégration marque une étape clé dans la refonte du projet, consolidant ainsi la volonté d'adopter une approche complémentaire entre accompagnement juridique et médiation.

Parallèlement, les juristes et la médiatrice ont élaboré un règlement de fonctionnement détaillant les modalités d'accueil et d'accompagnement des usager-e-x-s. Ce document, validé par le comité et le bureau de l'association, définit les principes de prise en charge, les engagements de la permanence et les mécanismes de suivi des dossiers. De son côté, la coordination a développé un plan de communication spécifique à ce projet, avec l'objectif de renforcer la visibilité de la permanence et d'en faciliter l'accès auprès des acteur-ice-x-s du milieu culturel et festif. Ce travail a été mené en parallèle de la gestion administrative et des ressources humaines du projet, afin d'assurer une mise en œuvre fluide et efficace du nouveau dispositif.

Dans une volonté d'améliorer l'organisation et le suivi des demandes, la coordination et l'équipe en charge de l'accueil ont également défini de nouveaux outils de gestion de projet. Ces outils visent à structurer l'accompagnement proposé, à harmoniser les pratiques et à garantir un suivi rigoureux des situations prises en charge.

Avec ces ajustements, la permanence entre dans une nouvelle phase, plus adaptée aux besoins des usager-e-x-s et aux réalités du terrain. À compter du 8 mars 2024, elle ouvrira désormais sans rendez-vous une fois par mois pour une durée de trois heures, permettant ainsi un accès plus direct et spontané aux services proposés. Toutefois, afin de répondre aux situations nécessitant un suivi plus approfondi, des rendez-vous spécifiques pourront être fixés en dehors de ces horaires. Cette flexibilité vise à assurer une prise en charge adaptée aux différents types de demandes et à garantir un accompagnement personnalisé pour celles et ceux qui en ont besoin.

Avec cette refonte, la permanence se positionne comme un véritable espace d'écoute, d'accompagnement et de ressources pour les professionnel-le-x-s et le public du milieu culturel et nocturne, poursuivant ainsi son engagement en faveur d'une prise en charge plus inclusive et efficace des violences sexistes, sexuelles et de genre.



## Les partenariats

**WCDIT X Globale Locale**

**Les pédibus de rentrée solidaire, 19 et 20 octobre 2024**



### Introduction

Le projet « Pédibus de rentrée solidaire », organisé par We Can Dance iT, s'inscrit dans une démarche militante visant à réapproprier les espaces publics nocturnes et à promouvoir un retour sécurisé après des soirées festives. Initié dans le cadre du festival Globale Locale, ce dispositif innovant a pour objectif principal de répondre aux problématiques de sécurité et d'inclusivité dans la nuit. L'ambition est double : offrir une alternative rassurante pour les personnes vulnérables et sensibiliser un large public à l'importance de la solidarité et de la vigilance dans l'espace public.

La mise en place de trois lignes pédibus, avec des itinéraires prédéfinis et des horaires synchronisés avec les services de transport public, a constitué le cœur du projet. Des équipes formées d'accompagnatrices volontaires et engagé-e-x-s ont assuré le bon déroulement des trajets et ont interagi avec le public pour présenter cette initiative. Ce rapport propose une évaluation complète du projet, en mettant en lumière ses succès, ses défis et les enseignements tirés pour les prochaines éditions.

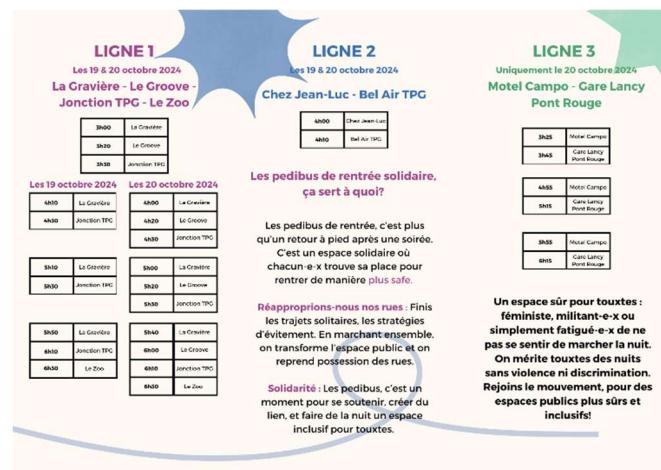


## Organisation et déroulement

Le projet s'est articulé autour de trois lignes principales, chacune avec des arrêts stratégiques reliés aux lieux festifs et aux points de transport public. Les lieux et la fréquence ont été défini en collaboration avec l'association Globale Locale ainsi que les lieux concernés. Les itinéraires ont été soigneusement planifiés pour maximiser l'accessibilité tout en tenant compte des horaires des transports et des flux de sorties des publics. Un briefing a été organisé en amont de chaque soirée pour préparer les accompagnatrices, définir les trinômes de travail et partager les consignes de sécurité.

Une communication pour les publics a également été créé. Un dépliant contenant de la sensibilisation sur le projet, les lignes et horaires a été distribué dans les différents lieux du festival. Un QR code par ligne a également été mis en ligne par le festival et WCDiT ainsi que sur les réseaux. Ce QR code contenait une carte avec le trajet de la ligne concernée, les horaires et les arrêts.

À chaque arrêt, une signalétique a été mise en place pour indiquer le lieu de ralliement et renseigner les horaires de départ de l'arrêt Pedibus.



Les accompagnatrices ont joué un rôle central dans la réussite du dispositif. Leur mission consistait à encadrer les trajets, à présenter le projet dans les lieux partenaires et à gérer les éventuels incidents selon un protocole clair. Ce dernier prévoyait des réponses adaptées à différents types de situations, allant des malaises aux interactions avec des groupes menaçants, en passant par la gestion des agressions. Ces procédures, associées à une documentation détaillée, ont permis de garantir la sécurité des équipes et des usager-e-re-x-s tout au long des nuits.



## Retours des accompagnatrices

L'expérience des accompagnatrices a révélé la pertinence du projet tout en mettant en évidence des axes d'amélioration. De manière générale, le projet a été très bien accueilli, tant par les équipes sur le terrain que par le public du festival. Les accompagnatrices ont particulièrement apprécié la clarté des consignes, la qualité des briefings et le soutien apporté par l'encadrement.

Cependant, plusieurs défis ont été relevés. Le principal réside dans la difficulté à atteindre pleinement le public cible, constitué des personnes se sentant vulnérables dans l'espace public nocturne. La majorité des usager-e-re-x-s des pédibus étaient des groupes d'homme cisgenre, souvent curieux du dispositif mais éloignés des problématiques initialement visées. Cette situation a soulevé des réflexions intéressantes sur l'impact indirect du projet, notamment sur la manière dont la présence des pédibus a pu influencer positivement les comportements au sein de ces groupes, en désamorçant certaines interactions problématiques.

Les gilets jaunes portés par les accompagnatrices, bien que pratiques pour la reconnaissance, ont parfois contribué à une perception éloignée de l'objectif du projet. Ils ont pu être associés à des équipes de sécurité ou à des services d'urgence, ce qui a pu dissuader certaines personnes vulnérables d'approcher les pédibus. Le parapluie distinctif, en revanche, a rencontré un franc succès en attirant l'attention et en suscitant des conversations, bien que son rôle symbolique mériterait d'être clarifié.

## Analyse des résultats

### Données clés

- **Nombre de trajets :** 3 lignes principales, 13 trajets effectués sur deux nuits.
- **Équipe d'accompagnatrices :** 7 accompagnatrices, 1 polyvalente, 1 responsable
- **Personnes accompagnées :**
  - Nuit du 19.10 : 2 femmes, 8 hommes (répartis sur différents trajets).
  - Nuit du 20.10 : 1 femme, 13 hommes (répartis sur différents trajets).

Le projet a permis de sensibiliser un public large aux enjeux de sécurité dans l'espace public nocturne. Les échanges avec les usager-ère-x-s ont révélé une forte adhésion à l'initiative et une prise de conscience accrue de l'importance de la solidarité nocturne. Cependant, l'impact direct sur les personnes vulnérables reste à approfondir, notamment en renforçant la communication pour toucher ce public plus efficacement.

Les trajets organisés ont varié en termes de fréquentation, avec une présence notable aux points de rencontre des lieux comme La Gravière, tandis que d'autres, comme le Motel, ont été plus difficiles d'accès en raison de leur configuration et de la dynamique des sorties. La gestion des incidents a globalement été bien maîtrisée, même si certaines situations ont mis en lumière la nécessité d'un encadrement renforcé dans des environnements complexes.

### Recommandations pour l'avenir

Les enseignements tirés de cette édition pointent vers plusieurs pistes d'amélioration. Tout d'abord, il est essentiel de revoir l'uniforme des équipes, en remplaçant les gilets jaunes par des vêtements distinctifs aux couleurs de We Can Dance iT, pour mieux refléter l'image inclusive et solidaire du projet. La communication doit également être intensifiée, notamment en utilisant des panneaux explicatifs, des annonces par les équipes de sécurité et une présence accrue sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, les horaires et les itinéraires des pédisbus pourraient être ajustés pour répondre plus précisément aux flux des sorties, en ajoutant des trajets tardifs après 6h et en optimisant les itinéraires courts ou peu fréquentés. Enfin, l'encadrement pourrait être renforcé avec des équipes de quatre dans les lieux plus vastes, afin de mieux gérer les interactions et les déplacements.

Le projet « Pédibus de rentrée solidaire » a démontré son potentiel pour transformer l'espace public nocturne en un lieu plus sûr et plus inclusif. Bien que des ajustements soient nécessaires pour maximiser son impact, les retours enthousiastes du public et des accompagnatrices témoignent de la pertinence de cette initiative. We Can Dance iT s'engage à poursuivre cette démarche, en tirant parti des enseignements de cette édition pour développer un dispositif encore plus adapté et efficace. La sécurité et l'inclusivité dans la nuit sont des enjeux fondamentaux, et ce projet constitue une réponse concrète et prometteuse à ces défis.

## **Helvetia Rockt X WCDiT**

### **On tour, un projet d'Helvetia Rockt et Petzi en collaboration avec WCDiT**

Depuis 2021, nous collaborons avec Helvetiarockt pour le projet On Tour, une série d'ateliers interprofessionnels à travers toute la Suisse. En mars 2024, le projet a évolué pour proposer une nouvelle formule avec davantage de thématiques. Au total, quatre thématiques sont abordées, tant en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. We Can Dance iT est mandatée par Helvetiarockt pour animer les ateliers en Suisse romande. En 2024, nous avons dispensé deux ateliers : le premier sur les notions de base en mars à Lausanne, et le second sur l'intersectionnalité en novembre à Fribourg.

Dans le cadre de ce projet, We Can Dance iT a donc créé nouvel atelier intitulé "*Awareness et intersectionnalité*" en collaboration avec Lari Medawar, directeur du Fesses-tival. Cet atelier était structuré de la manière suivante :

- Introduction : présentation, jeux des priviléges, notions
- Intersectionnalité et Violences sexistes et sexuelles : continuum des violences
- Dans le milieu nocturne, comment cela se manifeste ?
- Cas pratiques : mise en situation par groupe
- Conclusion : mise en commun et mot de la fin

Cet atelier a été donné pour la première fois le 9 novembre 2024 à Frison (Fribourg) et a accueilli 18 personnes, travaillant dans diverses structures (festival, bar, salle de concert, billetterie) et diverses canton romand (Vaud, Jura, Neuchâtel, Fribourg). Cette diversité a amené une grande richesse aux échanges et aux rencontres entre participant-e-x-s. Malheureusement, aucune personne du canton de Genève n'est venue à l'atelier en raison de la distance géographique.

Cet atelier a été un moment d'échange intense et profondément marquant. Les discussions ont permis à de nombreuses personnes de mieux comprendre et reconnaître les violences sexistes et sexuelles, tout en abordant des thématiques intersectionnelles encore trop peu explorées dans le milieu culturel.

L'atmosphère bienveillante a joué un rôle clé : les participant-e-x-s ont particulièrement apprécié la sécurité émotionnelle et le respect mutuel, conditions essentielles pour traiter ces sujets complexes. Ce retour enthousiaste confirme

l'importance de cet atelier dans notre catalogue de formation. Nous sommes très heureux-ses de pouvoir dorénavant proposer cet atelier à notre public qui est régulièrement en demande concernant les thématiques d'intersectionnalité. Nous espérons pouvoir proposer de nouvelles éditions, notamment sur le canton de Genève afin de permettre à un maximum de personne d'accéder à ce moment de transmission de connaissance.



## Forum • Culture et Économie 2024

Notre association a eu l'opportunité de participer au Forum • Culture et Économie, grâce à notre collaboration avec Helvetia Rockt. Lors de cet événement, qui s'est tenu le 27 juin au Culinarium Alpinum à Stans, nous avons pu présenter notre travail et échanger avec des acteurs clés du secteur culturel et économique Suisse.

Aux côtés de Helvetia Rockt, nous avons tenu un stand partagé au Marché des possibilités, un espace dédié aux initiatives innovantes en faveur d'une culture plus durable et inclusive. Ce fut une occasion précieuse pour mettre en lumière nos projets, partager nos expériences et établir de nouveaux liens avec d'autres organisations engagées.

Nous avons également eu la chance de présenter nos actions et engagements en séance plénière, à travers une intervention de cinq minutes devant l'ensemble des participant-e-x-s. Ce temps de parole nous a permis de sensibiliser à l'importance de nos démarches en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu culturel et festif.



Un constat marquant de notre présence à ce forum a été la réaction des représentant-e-x-s d'offices et services culturels de plusieurs villes et cantons, qui ont exprimé leur étonnement face à l'unicité de notre projet. Nous avons pu mesurer à quel point notre travail comble un vide dans le paysage culturel suisse, où aucune initiative similaire n'existe à ce jour.

Notre participation à ce forum marque une étape importante dans notre travail de mise en réseau, renforçant ainsi notre ancrage dans le paysage suisse des exemples d'actions et des possibilités de prévention dans le milieu culturel.

### Réseau Femmes et FEG X WCDiT

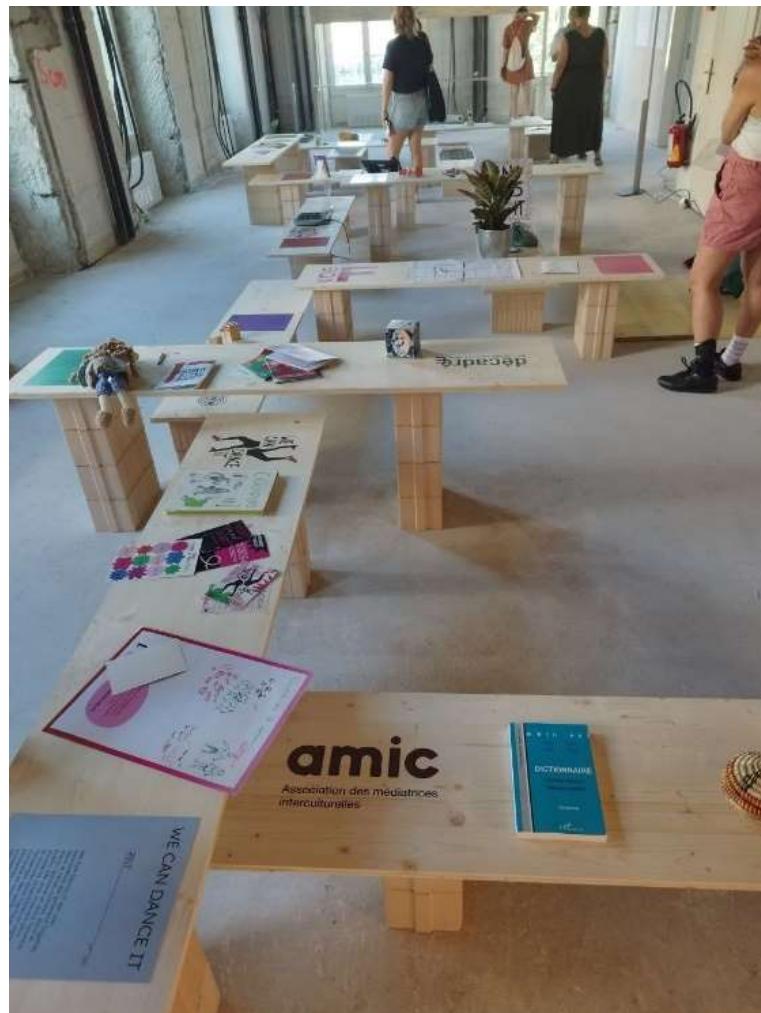
En 2024, We Can Dance iT a renforcé son engagement en rejoignant le bureau du Réseau Femmes\*, un collectif d'organisations et d'individus œuvrant pour l'égalité des genres et la lutte contre les discriminations systémiques en Suisse romande. Cet engagement nous permet d'inscrire nos actions dans une dynamique collective et d'amplifier nos revendications aux côtés d'autres acteurices du changement.

Tout au long de l'année, nous avons participé à plus de 23 réunions portant sur le fonctionnement interne du réseau ainsi que sur ses projets stratégiques. Ces échanges nous ont permis de contribuer activement à la structuration et à l'orientation des actions du réseau.

Nous avons également bénéficié de formations offertes par le Réseau Femmes\*, notamment une formation sur la transidentité, qui nous a permis d'approfondir notre compréhension des enjeux liés aux parcours trans et non-binaires, ainsi qu'une

formation sur la santé mentale, essentielle pour mieux accompagner les publics et les équipes dans notre travail de sensibilisation.

Le réseau offre aussi via le projet de la Collective une mise en valeur des association membre. Nous avons participé à l'Exposition "Réseau Femmes\*", force collective d'un héritage féministe" sur les association du Réseau femmes\* le 6 septembre 2024.



Grâce à cette implication, nous renforçons notre expertise et consolidons nos alliances avec d'autres organisations partageant nos valeurs, dans une perspective de solidarité et d'action collective.

## Nos partenaires

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



Et avec les précieux soutiens de



& les associations de prévention des discriminations à Genève