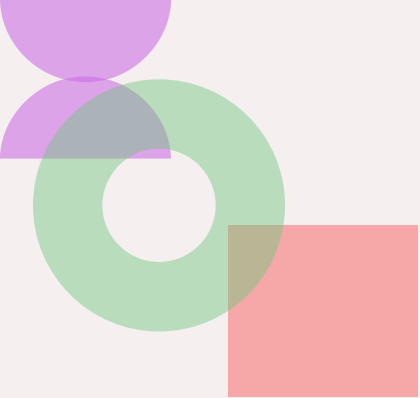


POLITIQUE POUR UN ESPACE SÛR ET SANS AGRESSION



Qu'est-ce que ce document et pourquoi est-il nécessaire ?

Le système cis-hétéro-patriarcal (1), les hiérarchies et les relations de pouvoir et d'oppression qu'il entraîne, traversent toutes les sphères de nos vies, et sont présents même dans des espaces supposés anti-autoritaires et libérés. Nous comprenons que ces violences, en raison de leur caractère systémique, doivent être abordées conjointement, et qu'il est nécessaire d'assumer collectivement la responsabilité de s'assurer qu'elles n'ont pas leur place dans nos organisations d'Économie Sociale et Solidaire.

Ce protocole vise à soutenir celles et ceux qui veulent construire un espace partagé de sécurité et de confiance pour toutes les personnes et se veut un outil d'(auto)défense individuelle et collective contre les agressions du système qui se manifestent dans nos espaces de travail et à l'intérieur de nos organisations. Il naît de la nécessité d'une éducation vis-à-vis de soi-même et d'une autoprotection collectives, et cherche, à travers le soutien mutuel, à mettre fin à la normalisation des agressions et à la complicité du silence.

Un espace sûr pour toutes et tous est un espace dans lequel les personnes sont libres de s'exprimer, d'avoir des relations, de coexister et d'agir comme elles le souhaitent, quand elles le souhaitent et avec qui elles le souhaitent, sans risquer d'être victimes de violence ou de persécution en raison de leur sexe, de leur race/ethnicité, de leur sexualité, de leur classe, de leur identité, de leur statut d'immigrant•e, de leur origine géographique, de leur âge, de leur religion, de leur diversité neurofonctionnelle, etc.

En ce sens, **nous ne tolérons pas les agressions sexistes (4), racistes (5), classistes (6), LGTBIQ-phobes (7), xénophobes (8), spécistes (9), capacitistes (10), ni aucune forme d'agression ou de domination.** Ce document est un premier pas parmi tant d'autres qui doivent être élaborés jusqu'à ce que nos organisations et nos espaces soient vraiment libres. Par conséquent, nous ne le comprenons pas comme un document statique. Il est le résultat d'un processus qui sera continuellement adapté en fonction des contextes, des espaces et des époques spécifiques, et des connaissances que nous acquérons.

Qu'est-ce qu'une agression ?

Une agression est un abus de pouvoir d'une personne envers une autre, ce n'est pas un conflit ou un malentendu. Elle survient lorsqu'une personne se sent lésée. Chaque personne a ses limites en fonction de ses expériences de vie. Il n'est pas légitime de remettre en question les limites des autres.

Nous pouvons toutes et tous devenir des agresseurs à un moment donné et dépasser les limites de quelqu'un. Il ne faut pas oublier que nous avons été éduqué•es dans un système qui favorise les inégalités et dans lequel diverses formes de violence sont incorporées. Les agressions peuvent être reproduites entre personnes connues et inconnues, entre camarades militant•es, et à l'intérieur des collectifs et des organisations. Nous comprenons que le système patriarcal accorde un privilège à la socialisation homme-cis-blanc, et nous comprenons que les agressions se produisent le plus souvent contre les femmes, les corps racisés et les autres identités de genre non hégémoniques. Cela ne signifie pas que tous les hommes exercent le pouvoir que le système leur a donné, mais cela signifie qu'ils peuvent croire qu'ils ont le droit de le faire. Que ce soit dans un contexte familial ou communautaire, dans des espaces festifs ou de travail, absolument rien ne justifie une agression, ni la garde-robe, ni les regards, ni les hiérarchies, ni, bien sûr, la consommation d'alcool ou de drogues.

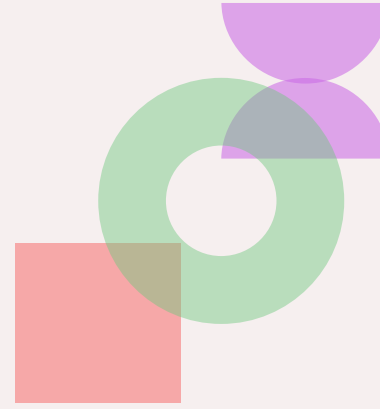
Dans les contextes de travail et d'organisation, une culture organisationnelle autoritaire et patriarcale est, par exemple, celle qui favorise un environnement compétitif, une surcharge de travail et une pression excessive pour respecter les délais. Cette culture s'exprime également lorsque certains commentaires ou actions sont sous-estimés ou ignorés (par exemple, en ne donnant pas d'espace ou en rabaissant les personnes qui tentent de définir consciemment les limites entre le travail et la vie personnelle), lorsque certaines personnes ont plus de temps pour exposer leurs idées que d'autres, et lorsque les sentiments ne sont pas autorisés à être partagés et que seuls les arguments rationnels sont considérés comme valables. D'autres exemples incluent l'absence de transparence ou d'horizontalité dans les processus de prise de décision, l'attribution de tâches à une personne sur la base de préjugés sexistes/racistes, la non promotion d'espaces et de temps pour les soins et le travail reproductif (par exemple, la préparation de la nourriture, le nettoyage et l'aménagement des espaces, le soutien logistique et émotionnel sont des tâches toujours assurées par les mêmes personnes). Le manque de soin dans l'utilisation du langage et dans la production de matériel graphique et écrit (images, articles, magazines, courriels, etc.) de nature sexiste, raciste, lgtbiq-phobe, etc. sont également des exemples d'agressions...

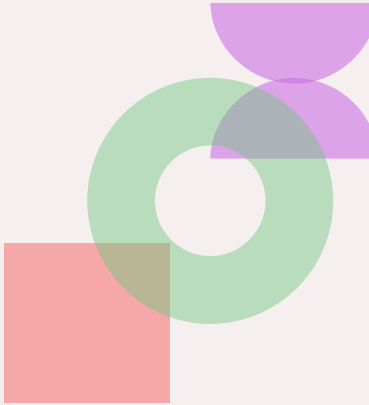
Enfin, il est important de comprendre que les personnes qui subissent des agressions ne sont pas des "victimes", mais des sujets actifs avec leur propre capacité de décision et d'interaction. Bien que ce document se présente comme un outil collectif transversal pour prendre soin de nos espaces de travail, nous devons toujours agir avec le consentement de la personne qui s'est sentie agressée, en écoutant et en respectant sa décision personnelle et politique.

Protocole d'action pour faire face à une agression et promouvoir des espaces de travail plus sûrs

Prévention (avant)

Il est essentiel que dans nos organisations nous promovions un discours interne et externe nettement féministe et que ses principes et propositions soient présents de manière transversale dans nos projets, réunions, rencontres et activités, afin d'avancer vers une égalité effective. Entre autres choses, nous proposons de:



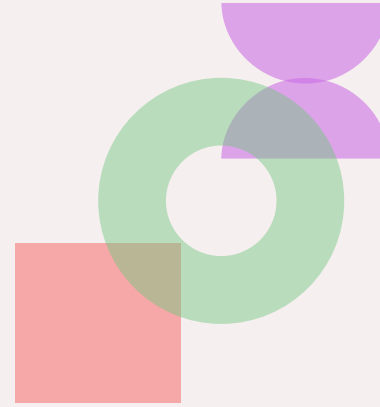
- 
- Faire un autodiagnostic (note 11) dans votre organisation pour identifier quels types d'agressions peuvent avoir lieu dans vos espaces de travail ;
 - Adopter, diffuser et assumer publiquement un engagement avec ce protocole contre les agressions sexistes (en suivant cette proposition exacte et/ou en incluant des adaptations pour s'adapter aux différents contextes/réalités) ;
 - Mettre en place une Commission d'attention féministe (note 12): un groupe de personnes au sein de l'organisation qui soient responsables de la mise en œuvre du protocole, qui sont en mesure de recevoir et de faciliter la réponse aux agressions, et/ou de sensibiliser au cas où il y aurait un manque d'implication dans le thème ;
 - Établir des priorités, programmer des activités et distribuer l'espace de parole et d'expression dans une perspective féministe ;
 - Utiliser un langage inclusif dans la communication externe et interne ;
 - Évaluer les pronoms de chaque personne et ne pas présumer de l'identité de quiconque (elle/il/iel);
 - Mettre en œuvre des activités régulières de sensibilisation et de formation aux questions de genre pour les travailleuses et les travailleurs et les militant•es ;
 - Fournir des mécanismes et des documents pour diffuser les bonnes pratiques.

Action face à une agression

Comme mentionné ci-dessus, ce protocole constitue une réponse collective et organisée aux agressions, il cherche à apporter une approche constructive et à s'éloigner de toute forme punitive. Il propose ce qui suit :

- Lorsqu'une agression est identifiée, parler à la personne qui a subi l'agression et lui demander si elle souhaite une réponse collective. Si la personne lésée ne veut pas donner de réponse, nous respectons sa décision et lui disons où nous trouver en cas de besoin ;
- Si la personne souhaite une réponse collective, nous signalons l'agression à un membre de la Commission Féministe de Soins et accompagnons la personne lésée. La personne à l'origine de l'agression est informée de la manière dont son comportement a affecté la personne qui s'est sentie agressée et est invitée à reconnaître, à s'excuser et à corriger ce comportement ;
- La Commission d'attention féministe sera présente en permanence dans l'entité et s'occupera des agressions, tout en étant responsable de l'application du protocole, de l'organisation des différentes activités de sensibilisation et de la supervision de la communication interne et externe de l'organisation.

Nous tenons à remercier toutes les personnes, les organisations de l'économie sociale et solidaire et les collectifs qui ont contribué et aidé à la consolidation de ce protocole. Nous remercions également les camarades que nous avons rencontrés tout au long de ces années dans les rues, dans les espaces de travail, dans les voyages, dans les projets, dans les assemblées, dans les centres sociaux, etc. C'est à partir de cette intelligence collective que nous avons pu écrire ce protocole.



GLOSSAIRE

(1)Cisgenre ou cis - personne dont l'identité de genre correspond au genre ou au sexe assigné à la naissance, par opposition à transgenre.

(2)Hétérosexuel ou hétéro- personne qui se sent attirée affectivement et/ou sexuellement par des personnes identifiées à un genre ou un sexe différent du sien.

(3)Patriarcat - système social dans lequel les inégalités de pouvoir persistent et se traduisent par une supériorité masculine dans tous les aspects de l'organisation sociale ; sachant que la domination masculine est plus grande lorsqu'il s'agit d'un homme hétérosexuel et cisgenre, on parle de système cis-hétéro-patriarcal.

(4)Sexisme - discrimination fondée sur le genre ou le sexe d'une personne, supposant que l'un est supérieur à l'autre.

(5)Racisme - discrimination fondée sur des perceptions sociales reposant sur des différences biologiques entre les personnes, considérant que certaines personnes doivent être classées comme intrinsèquement supérieures ou inférieures en raison de leur appartenance à un groupe racial ou ethnique particulier.

(6)Classisme - discrimination fondée sur la classe sociale d'une personne, en considérant que certaines sont supérieures à d'autres.

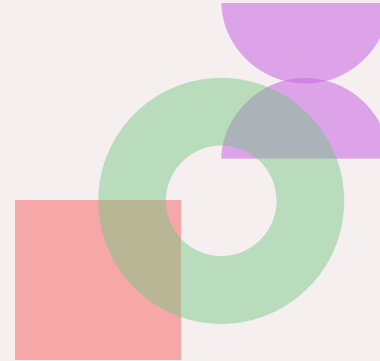
(7)LGBTIQphobie - discrimination à l'encontre de tout type de personne qui s'identifie comme lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre, intersexe, queer ou autre identité non binaire.

(8)Xénophobie - peur, aversion ou profonde antipathie à l'égard de personnes perçues comme étant extérieures à une communauté, une société ou une nation, souvent qualifiées d'étranger•es.

(9)Spécisme - opinion selon laquelle une espèce, en l'occurrence l'être humain, a tout à fait le droit d'exploiter, d'asservir et de tuer d'autres espèces animales parce que celles-ci sont considérées comme inférieures.

(10)Capacitisme - forme de discrimination ou de préjugé social à l'encontre de personnes perçues comme handicapées.

OUTLIS DE PROMOTION POUR DES ESPACES PLUS SÛRS DANS NOS ORGANISATIONS



(11) DOCUMENT D'AUTODIAGNOSTIC

En quoi consiste ce document ?

Les influences du patriarcat dans la société actuelle rendent très probable le fait que les organisations (de solidarité sociale) soient imprégnées de ses valeurs. C'est pourquoi le changement de la "culture organisationnelle" et sa transformation en un environnement féministe et véritablement solidaire est un élément souvent négligé mais crucial pour maintenir de bonnes relations et construire un environnement de travail plus sûr et plus convivial.

Pour réaliser cette transformation sur nos lieux de travail, il faut beaucoup de réflexion, d'engagement et de remise en question. Nous devons garder à l'esprit que les valeurs patriarcales auxquelles nous essayons de nous attaquer sont structurelles et font partie d'un système complexe, c'est-à-dire qu'elles font partie de l'ensemble du système (du politique au social en passant par l'économique et le culturel, etc.). Ce n'est donc pas une tâche aisée. Réussir la transformation n'est pas seulement une question de volonté, mais aussi de temps et de ressources.

Ce document se veut un point de départ pour construire cet espace de travail et d'attention féministe qui est si nécessaire. Il s'agit d'un ensemble de conseils, de ressources et de questions que vous pouvez vous poser individuellement et collectivement au sein de votre organisation afin de diagnostiquer et de progresser vers une meilleure culture organisationnelle.

Questionner nos pratiques

Du point de vue de l'organisation :

1. Les travailleurs•euses de votre organisation sont-ils/elles/iels sensibilisé•es aux questions d'égalité des sexes, de sexisme et d'antiracisme ?

2. Disposez-vous de données pour suivre l'évolution de la parité dans votre organisation ?

3. Avez-vous lancé des campagnes internes pour combattre les stéréotypes de genre, le sexisme et le racisme dans votre organisation ? Si oui, lesquelles ?

4. Avez-vous mis en place des processus de recrutement pour limiter les préjugés sexistes, racistes et de genre ? Si oui, lesquelles ?

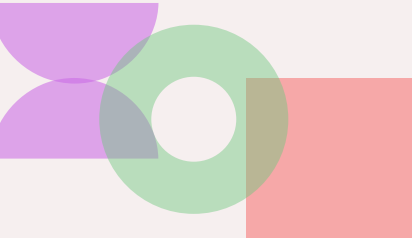
5. Disposez-vous d'un plan de communication pour encourager les femmes et les personnes d'identité non binaires à s'impliquer dans les instances de représentation ?

6. Encouragez-vous la détection et la promotion des talents féminins ou d'autres identités ?

7. Organisez-vous des programmes de formation féministes ?

8. Garantissez-vous l'égalité dans les promotions et l'attribution des primes ?

9. Disposez-vous d'un suivi de l'évolution pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes à poste égal ?



10. Disposez-vous d'une formation aux négociations salariales ?
11. Encouragez-vous le télétravail et la flexibilité des horaires de travail ?
12. Fournissez-vous des services de garde d'enfants ou d'autres structures d'accueils?
13. Encouragez-vous la prise d'un congé de paternité ?
14. Offrez-vous à vos salarié·es sous contrat précaire ou à temps partiel les mêmes avantages que les autres ?
15. Votre organisation prend-elle en compte l'importance des conflits, en allouant de l'espace, du temps et des ressources pour les résoudre ?
16. En tant qu'organisation, disposez-vous d'un mécanisme permettant aux membres de votre équipe de signaler qu'ils/elles ont été victimes de harcèlement sexuel ou sexiste ?

17. Utilisez-vous un langage inclusif dans la communication externe et interne ?

18. Les tâches reproductives sont-elles incluses dans les descriptions de poste ?

19. Y a-t-il des tâches organisationnelles que personne n'assume et qui incombent toujours à la même personne (par exemple, prendre les notes d'une réunion, répondre au téléphone, ouvrir la porte, préparer les espaces de réunion, imprimer, etc.)

D'un point de vue plus personnel :

20. Est-ce que je me sens en sécurité et protégé.e dans mon contexte professionnel en termes de genre, de sexisme et de racisme ?

21. Ai-je le sentiment que mon travail est valorisé ?

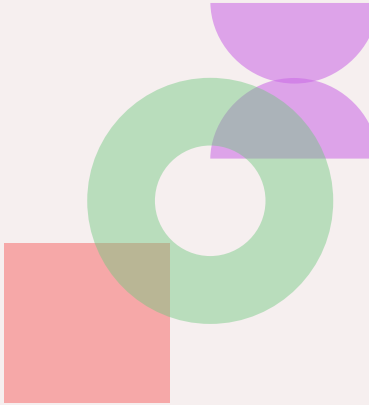
22. Ai-je été victime d'une quelconque forme d'agression au travail ?

23. Vers qui puis-je me tourner si je me sens mal à l'aise dans mon contexte professionnel ?

(12) LES ASEMBLÉES DE SOIN

Nos organisations doivent promouvoir le bien-être et le soin des personnes qui y travaillent par la mise en œuvre de dynamiques internes qui assurent la construction d'équipes de travail démocratiques, soudées et motivées. Tout d'abord, garantir la prise en charge des personnes implique d'intégrer des mécanismes de prévention et de gestion des conflits et de la violence, de prendre en compte la diversité et d'établir et de gérer des mécanismes d'écoute, de dialogue et de consensus. Dans ce sens, une stratégie à envisager est la création d'Assemblées de Soins (AS). Il s'agit d'un espace/temps de rencontre et de partage dans lequel l'expression des sentiments et le questionnement sur le sexisme sont les principaux objectifs, à travers des stratégies de soutien mutuel, dit autrement d'écoute active, de dialogue horizontal et de respect et de soutien émotionnel entre elles.

Le groupe peut décider d'intégrer des hommes cis ou de rendre ces espaces non-mixtes. Sur la base de l'expérience de RedPES et du RIPESS, les AC ont deux objectifs principaux :



1) Élargir la conscience collective sur le sexisme (et ses liens avec d'autres mécanismes d'oppression tels que le racisme, le classisme, le capacitisme, etc.) Tenant compte du fait que les relations de pouvoir et les privilèges promus par le système conditionnent toutes les personnes, toutes peuvent bénéficier de l'approfondissement de leur jugement critique et de l'élargissement de leur conscience face aux processus de subordination et de violences auxquels elles sont soumises (ou auxquels elles soumettent les autres) et qui ont longtemps été normalisés et dévalorisés. Ainsi, la création d'une AS peut être comme ce fut le cas pour certaines des femmes de nos réseaux, un espace de partage des situations de violence (plus ou moins graves/explicites) qu'elles ont vécues au fil du temps, leur permettant de valider les sentiments et les pensées qui avaient été gardés pour elles jusqu'alors. L'écoute des exemples des autres a développé leur sensibilité à identifier les attitudes et les comportements violents, qui peuvent être plus ou moins subtils. Elle a également permis de reconnaître comme violentes des situations qui n'étaient pas identifiées comme telles auparavant, en raison de l'isolement de la personne. Nous avons observé que les partages en AS ont favorisé la déconstruction des idées et des sentiments intériorisés et imposés sans critique par le système dans lequel nous vivons -, et que la pré-expérience dans un collectif féministe est cruciale et indispensable pour cette prise de conscience.

2) Garantir un espace/temps pour l'expression des sentiments et le soutien mutuel.

Disposer d'un espace pour partager les sentiments, en plus d'être un mouvement contre-hégémonique contre le caractère productiviste, mercantile et déshumanisé promu par les sociétés patriarcales, colonialistes et capitalistes dans lesquelles nous vivons, nous permet de créer une proximité et une union entre les personnes. Le partage de leur vulnérabilité crée la cohésion, et le sentiment de solidarité dans le groupe répare leur estime de soi, et augmente leur capacité d'adaptation et de défense face à l'environnement dans lequel nous vivons. Savoir qu'il existe un espace vers lequel nous pouvons nous tourner à tout moment est extrêmement structurant d'un point de vue psychologique et contrecarre la peur et la logique d'isolement et d'individualisme promue par le système. Enfin, il reste à dire que ce soutien mutuel est un point de départ pour l'empowerment individuel et que celui-ci peut se répercuter dans une lutte collective qui apporte ensuite un nouvel approfondissement de la conscience et le renforcement de l'empowerment, et ainsi de suite.

Pour faciliter une participation adéquate et significative à ces AS, selon (idem), il convient de prêter attention aux points suivants :

- Qu'elles soient périodiques et bien planifiées ; la périodicité permet de légitimer ces instances comme des espaces décisifs et de comprendre l'importance d'y participer.
- Prendre soin des conditions méthodologiques et matérielles de ces assemblées pour garantir le confort, la confiance et une participation équitable et de qualité. La présence d'une animatrice permet de médiatiser les interventions, en évitant les éventuels monopoles, et d'être attentive aux idées, aux sentiments, aux besoins et aux demandes de toutes les participantes, entre autres. Il est également important de fixer une heure de début et de fin, et d'estimer le temps nécessaire à la réalisation de chaque thème.

Le potentiel d'une AS réside dans le fait qu'il s'agit d'un espace de soins, différent des autres réunions de travail productives. Être consciente de la façon dont cette pression productive opère en nous, et être créative en proposant d'autres façons d'être ensemble, est un élément clé pour déconstruire la logique capitaliste qui a été intériorisée en chacune de nous.

(13) UTILISER UN LANGAGE INCLUSIF

Le langage que nous utilisons est extrêmement important car il nous permet non seulement de nommer, mais aussi de définir la société qui nous entoure. Le langage est puissant et dynamique, il n'est pas statique, et il appartient à celles et ceux d'entre nous qui le parlent, pas aux grands penseurs du langage. Nous sommes totalement libres de le transformer pour créer des sociétés plus égalitaires. "Ce qui n'est pas nommé n'existe pas", disait Steiner, mais qui a le pouvoir de nommer ? La langue ne s'est pas faite toute seule, mais a été définie par des personnes spécifiques qui ont décidé des genres à utiliser à un moment donné, de ce qui est générique, etc. Ces personnes étaient principalement des hommes, blancs et hétérosexuels, ce qui reflète le sens androcentrique de nos langues.

Ces dernières années, des outils spécifiques ont vu le jour pour nous guider sur la manière d'intégrer un langage inclusif sur les lieux de travail, à l'école, dans les médias et dans d'autres contextes. Vous pouvez consulter ici certains de ces guides qui, dans différentes langues, expliquent comment faire un usage non sexiste du langage = ne pas utiliser que le masculin générique, ne pas tomber dans les binarismes (homme/femme) et comprendre qu'il existe d'autres identités et qu'il est essentiel de faire un usage approprié des pronoms sans assumer l'identité de quiconque.

[Consulter ces guides du langage inclusif dans les différentes langues](#)

[ENGLISH](#) | [PORTUGUÊS](#) | [FRANÇAIS](#) | [CASTELLANO](#)

(14) CRÉER UN ESPACE DE TRAVAIL SÛR

Dans tous les espaces de travail, dans les ateliers, les discussions ou les activités de groupe, il est essentiel de créer un espace sûr pour toutes les personnes qui vont y participer. En particulier, lorsque l'on parle de prendre soin de soi, nous pensons qu'il est important de se souvenir de l'importance d'accorder quelques minutes aux personnes qui vont y participer. En outre, la création d'un espace sûr est un processus à plusieurs niveaux qui doit être maintenu pendant toute la durée de l'activité.

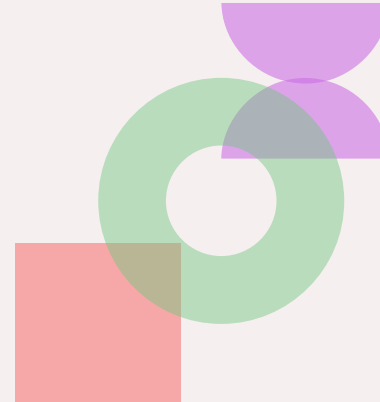
* We believe that the arrangement of space has a political basis and that seating arrangements are important. In most traditional workshops, participants sit behind tables or at desks, in rows without seeing each other, and the workshop leader stands at the front in a more hierarchical position. It is important to break the formality of traditional workshop spaces that can foster disconnection between people and stifle participants' ability to fully engage in the space. Our education, and our workshops connected to SSE, must be able to analyze and question power. Sitting in a circle, and everyone on the same level, is a good way to do this.

Avant l'activité :

- Les espaces de travail doivent être sûrs, accueillants et confortables, permettant aux participant•es de se détendre, encourageant leur participation et créant un climat de solidarité et de confiance. Il peut s'agir de s'asseoir en cercle¹ et d'éclaircir l'espace.
- Demandez toujours à l'avance si les participant••es à l'activité ont des préférences particulières en matière de sièges
- Examinez la salle et notez les considérations telles que la ventilation et l'accessibilité pour tou•tes les participant•es.
- Idéalement, l'espace devrait comporter des zones intérieures et extérieures, et toujours avoir des zones de réunion séparées pour les pauses. Toutes les zones doivent être accessibles aux personnes handicapées.
- Préparez un formulaire de consentement - pour l'utilisation de photos - que les participant•es pourront signer.

Pendant l'activité :

- Communiquez à tou•tes les participant•es qu'il s'agit d'un espace sûr, exempt d'agressions et d'attitudes discriminatoires de toutes sortes (sexistes, racistes, homophobes, transphobes, ableistes, spécistes, etc.)
- Commencez la session par un tour de table sur les noms et les pronoms (par exemple, elle/il, il/elle ou ils/elles), afin que chacun puisse faire connaissance et que l'identité de chacun ne soit pas présumée.
- Utilisez un langage inclusif.
- Choisissez un format accessible, demandez-vous si, par exemple, les participant•es sont familier•es avec la technologie que vous allez utiliser au cours de la session. Assurez-vous que tout le monde peut entendre et voir le contenu, la mise en page, le design et les couleurs qui doivent être attrayants, visibles et compréhensibles pour tou•tes. Essayez d'être conscient•e des problèmes d'accessibilité auxquels les participant••es pourraient être confronté•es.
- N'oubliez pas que le fait de recevoir un retour d'information - en particulier un retour d'information critique - est une occasion d'apprendre davantage et de s'améliorer en permanence.



Après l'activité :

- Assurez-vous que le consentement est vérifié pour utiliser des citations/visuels/audio dans les rapports et sur les médias sociaux.
- Proposez de l'aide et parlez individuellement aux participant•es qui ont pu être affecté•es par/pendant le processus.
- Veillez à ce que tout matériel qu'il a été convenu de partager avec les participant•es le soit de manière compréhensible.

