GUIDE POUR UNE PLUS **GRANDE INCLUSION** DES PERSONNES **LGBTQIA+** DANS LA **CULTURE**

EVENT CHANGE

S'AUTO-ÉVALUER, S'OUTILLER, FÉDÉRER AUTOUR D'UNE CULTURE SÛRE, INCLUSIVE ET FESTIVE

ÉDITION 2026

En collaboration avec :

PRISME
Fédération wallonne LGBTQIA+

Tels Quels
association LGBT
Culture - Social

Avec le soutien de la :

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Ce travail est écrit en écriture inclusive, autant que possible des mots épicènes (terme qui a la même forme au masculin et au féminin (ex. : personne, enfant, élève, adulte, etc. / OU qui ne change pas d'écriture qu'il s'adresse au masculin ou au féminin) permettent l'inclusion de tout le monde. Le point médian est utilisé mais limité, pour faciliter la compréhension de toutes et tous, notamment les personnes ayant des difficultés à lire et à comprendre.

Crédit typographique : Typographie de la typothèque BBB :
BBB Poppins TN dessinée par Eugénie Bidaut et Camille Circlude en fonte post-binaire.
https://typotheque.genderfluid.space/fr/fontes/bbb-poppins-tn

Introduction

En 2026, EventChange a travaillé avec Prisme, fédération wallonne LGBTQIA+, et Tels Quels, association bruxelloise, sur l'inclusion de la communauté LGBTQIA+ dans le secteur culturel : travailleur·euses, artistes et publics.

Dans un contexte d'incertitude et de hausse des violences homophobes et transphobes, il est plus que nécessaire de continuer à défendre, apprendre et visibiliser les droits de nos pairs. Ce guide s'adresse aux structures culturelles qui souhaitent faire un état des lieux de leurs pratiques, dans leur fonctionnement comme dans leurs activités.

Un point de départ lucide

La culture est souvent associée à l'ouverture et à la créativité. Pourtant, elle reste un espace encastré dans un système patriarcal et hétéronormatif : le secteur n'échappe pas aux logiques de domination sexistes, homophobes ou racistes. Ces logiques passent souvent par des pratiques invisibles et inconscientes, qui finissent par cristalliser des violences.

Ce guide vous invite à faire le point sur vos propres conceptions. Il offre une approche bienveillante tout en maintenant la ferme idée que nous conservons probablement toustes des stéréotypes sexistes, racistes, homophobes (etc.). Ici, il convient d'en prendre conscience, de s'informer sur les réalités des personnes concernées et de prendre une posture bienveillante, constructive et ouverte à la réflexion et au questionnement de ces réflexes.

Des réalités multiples

Les discriminations ne sont pas segmentées et peuvent se cumuler. En ce sens, le terme discrimination croisé s'appuie sur l'intersectionnalité des violences[1]. Ainsi une personne LGBTQIA+ peut également subir des discriminations racistes, sexistes, validistes, etc. Ce référentiel invite donc à prendre en compte la diversité des vécus et la complexité des parcours.

[1] En 1981, Kimberlé Crenshaw théorise l'intersectionnalité ou comment les discriminations du sexisme et du racisme se superposent.

Comment l'utiliser ?

Le guide se compose de deux parties, complémentaires mais indépendantes ; vous pouvez vous rendre à la (sous)catégorie qui vous intéresse directement :

Structure et employé·es	Activités de votre lieu	Intervenant·es externes
Recrutement inclusif et neutre	Accueil du public	Prestataires
Mieux communiquer et partager les espaces	Communication	Programmation & accueil des artistes
Valeurs internes et référent·e interne	Infrastructures	Bénévoles

Note de prévention

Cet outil ne constitue ni un label, ni une certification, ni une attestation de bonne conduite. Il propose un cadre de réflexion et d'auto-évaluation pour accompagner les structures et lieux culturels dans la prévention et la lutte contre les discriminations LGBQTIA+.

Il n'existe pas de solution « clé en main » : chaque structure et chaque événement possèdent ses propres réalités. Les propositions de ce référentiel doivent donc être adaptées aux contextes de terrain. De plus, ce référentiel ne prétend pas être exhaustif : il est impossible de saisir toutes les expériences de vie. Il se veut un outil évolutif, un point de départ et un espace commun de réflexion et de partage de pratiques.



Sommaire

Structure et employé·es 6
Recrutement 6
Communication interne 9
En réunion 10
La charte de valeurs interne 12
Référent·e interne sur les questions LGBTQIA+ 13
Les locaux et les espaces de travail 14

Activités de votre lieu 15
Charte et accueil du public 15
La communication 17
Espaces de l'événement 19
Toilettes pour le public 21
Safer space 23
Evaluation 25

Intervenant·es externes 26
Les prestataires 26
Prestataires externes 26
Équipes de sécurité et file d'attente 27
La programmation 28
Accueil des artistes 30
Accueil des bénévoles 31

Glossaire 33

Structure et employé·es

Porter une attention sur les règles tacites et explicites pratiquées entre chacune des personnes travaillant au projet culturel : les identifier, les regarder au prisme des inégalités, les questionner.

Recrutement

Dès le recrutement, tout le monde ne postule pas dans les mêmes contextes : le genre, l'apparence, la parentalité (etc.) sont autant de critères qui peuvent venir limiter l'accès au travail. Il est bon de rappeler que conformément aux lois anti-discrimination (2007), il est formellement interdit de restreindre l'accès à un poste du fait des critères suivants : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, le handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale (pour en savoir plus : Unia, Loi anti-discrimination)

Inscrire sur une fiche de poste qu'il est ouvert à tous les profils ne suffit pas à faire preuve de diversité. Cela doit s'accompagner de mesures de recrutement, si vous constatez qu'il manque de femmes dans les profils d'employé·es, il peut être intéressant de se tourner vers ces profils, vers des réseaux professionnels spécifiques.

En réalisant un état des lieux des équipes, les personnes employées sont-elles représentatives de la diversité de la société : genre, personnes en situation de handicap ou racisées[2] ?

Au-delà des processus de recrutement, il peut être pertinent d'analyser la répartition des profils à l'ensemble des niveaux de la structure : gouvernance, direction, postes à responsabilité, équipes techniques, administratives, artistiques ou d'accueil.
Dans de nombreuses organisations, la diversité est davantage présente dans les échelons les plus précaires ou les moins valorisés, tandis que les postes de direction et de décision restent majoritairement occupés par des profils blancs, hétérosexuels, cisgenres et masculins. Interroger cette répartition permet de réfléchir aux mécanismes d'accès aux responsabilités et aux freins structurels à une représentation plus inclusive à tous les niveaux de l'organisation.

Le jury de recrutement est-il composé de manière paritaire et diversifiée ?

Un jury représentatif des minorités permettra de limiter les biais de manque de représentativité au sein de la structure.

[2]Personne racisée (adj.): personne qui est perçue et catégorisée socialement selon des critères raciaux (couleur de peau, traits physiques, origine supposée, etc.) dans une société où des processus historiques et sociaux, notamment liés au colonialisme et au racisme, produisent des discriminations, des stéréotypes ou des inégalités à l'égard de certains groupes. Le terme « racisée » ne renvoie pas à une réalité biologique de la race, mais à un processus social de racisation.

Existe-t-il une grille de recrutement similaire pour l'ensemble des candidat·es pour limiter les biais genrés, raciaux, classistes, etc. ?

Les outils internes (charte de valeurs, règles d'inclusion) sont-ils transmis aux nouvelles recrues ? Sont-ils lus et approuvés ?

Un guide d'arrivée comprenant le nouveau contrat et complété par la charte de valeurs internes, les ressources utiles ainsi qu'un temps dédié à la présentation de ces ressources peut être un excellent tremplin pour faire vivre ces ressources.

Les offres d'emplois sont-elles diffusées dans des réseaux alternatifs ?

Prisme, la Fédération wallonne LGBQTIA+, diffuse régulièrement des offres de poste à ses adhérent·es.

En cas de faible représentation des femmes ou personnes trans et non-binaires, une rediffusion de l'annonce peut-elle être envisagée ?

Le recrutement n'est pas une étape neutre. Des biais inconscients peuvent influencer les décisions du jury, notamment le biais de stéréotype, qui consiste à attribuer à une personne les caractéristiques supposées de son groupe d'appartenance, et le biais de similarité, qui favorise les personnes perçues comme nous ressemblant.
Ces biais peuvent contribuer à renforcer les discriminations vécues par certains groupes, notamment les personnes transgenres. En Belgique, 53 % des personnes transgenres interrogées déclaraient s'être senties discriminées lors de leur recherche d'emploi, contre 37 % en moyenne européenne (Being Trans in the EU, 2014).

Pistes de réflexion

Court terme

Adopter l'écriture inclusive dans les annonces de recrutement.

Veiller à ne pas féminiser ou masculiniser les postes.

Par exemple : une secrétaire, un logisticien mais opter pour une secrétaire, une logisticienne.

Inscrire H/F/X pour souligner que le poste est ouverte à toustes

Intégrer la charte de valeurs à la procédure d'embauche.

Moyen terme

Organiser une formation interne sur les biais de recrutement.

Formation - Tels Quels L'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail à destination des postes RH notamment.

Outil - Plateforme EDiv, de formation gratuite sur les biais de recrutement

Mettre en place un suivi paritaire des embauches.

Long terme

Fixer des objectifs chiffrés de parité. Selon Scivias, c'est à partir de 33% de présence qu'une minorité commence à être visible. Cela peut être un premier palier à franchir au sein de votre structure.

Évaluer chaque année les progrès dans le rapport d'activité.

Du point de vue légal

Le Conseil National du Travail encourage les employeur·euses à expliciter leur engagement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans leurs pratiques de recrutement et de gestion du personnel.

Dans ce cadre, certaines formulations peuvent être utilisées, par exemple :

« Votre talent est plus important que votre genre, votre identité ou expression de genre, votre origine, votre âge, votre orientation sexuelle, votre handicap ou votre état de santé. »

« Notre politique du personnel est basée sur la diversité et l'égalité des chances. Les candidat·es sont sélectionné·es en fonction de leurs compétences, indépendamment de leur âge, genre, origine, convictions, handicap ou nationalité. »

Faire son coming out au travail / Quand nos collègues nous connaissent

Être out au travail signifie que ses collègues connaissent son orientation sexuelle et/ou son identité de genre. Au regard du fait qu'environ 10% de la population en Belgique est LGBTQIA+, une faible visibilité en interne peut interroger le climat de confiance et de sécurité au sein de la structure.

Cette question peut être sensible, notamment lorsque le lieu de travail n'est pas perçu comme totalement sûr : crainte de moqueries, remarques non sollicitées, ou divulgation sans consentement.

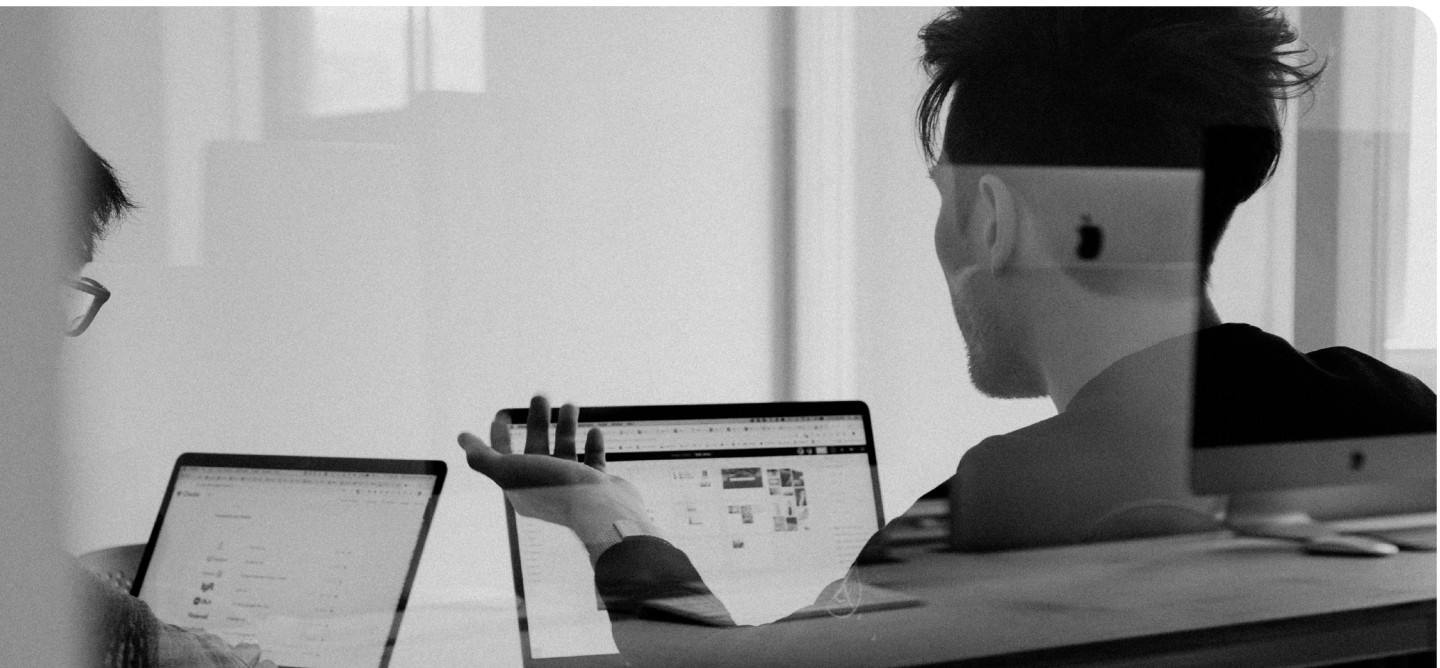
Selon le Baromètre LGBTQIA+ (2026), il existe une corrélation entre le bien-être au travail et la possibilité d'être out. Favoriser un environnement où la visibilité est possible, sans injonction, bénéficie à l'ensemble des équipes.

Ressources

Réseau de recrutement – Secteur de l'audiovisuel : Le Générique
Répertoire de professionnel·le·xs dans les industries créatives, Cinéma et Audiovisuel belge.
Portée par asbl Elles font des films et Elles tournent

Outil – UNIA, Checklist pour un recrutement neutre, formation en ligne et gratuite,
Outil – Anonymiser les candidatures, Recrutement non discriminant, Competentia.be

[3] https://cnt-nar.be/sites/default/files/brochures/fr/Brochure-diversite_accessible.pdf



Communication interne

Les réunions formelles, institutionnelles comme les discussions informelles entre collègues sont tant de lieux où l'attention portée à l'inclusion et au bien-être de nos collaborateurices est essentielle.

Existe-t-il un système de parrainage ou de duo entre collègues ?

La mise en place de systèmes de parrainage favorisent les espaces de discussion informels, souvent signes d'une culture d'écoute et de soutien. Ces dispositifs permettent d'accueillir la parole, de faire remonter des expériences ou situations problématiques, de rompre l'isolement et de mieux visibiliser certains vécus au sein de la structure.

Les valeurs d'égalité et d'inclusion sont-elles mentionnées dans le rapport d'activités ?

Si le rapport d'activités n'est pas une obligation légale pour les ASBL, il permet d'envisager des axes d'améliorations des lieux culturels autour des enjeux d'égalité de genre, saisir les progressions, les barrières et évoluer vers plus d'inclusion.

Les communications, formulaires et pratiques internes reproduisent-ils des stéréotypes hétéro- et cisnormés ?

Les outils administratifs et les communications internes peuvent, parfois involontairement, reproduire des normes hétérosexuelles et cisgenres. Ces automatismes contribuent à invisibiliser certaines réalités et peuvent générer un sentiment d'exclusion chez les personnes concernées :
• demander le nom "du mari" à une femme employée avec une présupposition d'hétérosexualité, plutôt que celui du/de la partenaire ;
• représenter uniquement des couples hétérosexuels dans les visuels internes ;
• supposer une répartition genrée des tâches (ex. : secrétariat pour les femmes, technique ou montage pour les hommes)

Les pronoms sont-ils visibles (signatures, badges, formulaires) ?



En réunion

Assurer l'accessibilité des réunions dans les espaces culturels liés aux communautés LGBTQIA+ demande de rendre visibles des expériences et des freins souvent invisibles. Parler, couper, intervenir, s'opposer : ces gestes sont traversés par des rapports de pouvoir et régis par des systèmes d'oppression (homophobie, lesbophobie, racisme, sexisme, validisme, âgisme). Ces derniers dictent qui parle, qui est écouté·e, et qui est silencié·e. L'enjeu est double: identifier les profils et les dynamiques à l'œuvre, puis outiller le partage de la parole.

Comment le temps de parole est-il réparti en réunion ?

L'équipe est-elle formée au langage inclusif et à l'écoute active et formée aux biais de genre dans la prise de parole, et la monopolisation de la parole par un certain type de profil ?

Pistes de réflexion

Pourquoi veiller à la bonne répartition de la parole en réunion ?

Car celle-ci cristallise des rapports de tensions propres à un système hétéro-patriarcal, les hommes prennent statistiquement plus la parole, voire même la retire aux autres. Des outils, négociés avec l'ensemble des personnes présentes, permettent une meilleure répartition de la parole et donc de la représentativité des opinions.

Court terme

Quelques outils pour mieux partager la parole :
• l'ordre du jour : partagé en amont de la réunion, les moments de retours sont clairement explicités et indiqués dans le planning de la réunion.
• le bâton de la parole peut être désigné, qu'il soit fictif ou bien matériel, il permet de limiter les interruptions de paroles, mais aussi de parfois laisser des moments de latence propices à la réflexion.
• Gestuelle de réunion
• Tour de table : simple à instaurer, il renforce les espaces d'intervention.

Ces outils sont tant de façons à adapter, à réinventer en fonction du nombre de participant·es, de la durée des réunions.

Désigner un·e médiateur·ice de réunion afin de s'assurer que le temps est bien réparti. Le rôle de cette personne doit être bien défini : attribution de la parole, clôture de l'intervention, veille du temps de parole. Les codes de la gestuelle de réunion peuvent être employés.

Dans les discussions informelles ou formelles, toustes peuvent recadrer des propos discriminants.

Moyen terme

Intégrer un module obligatoire "Égalité et inclusion" dans le plan de formation annuel.

Le système de pairs entre collègues permet de créer des espaces d'échanges, de visibilisation des enjeux et de faire remonter certaines remarques.

Une base commune de ressources évolutive peut être partagée comportant lexique, mots clefs, site partenaire...



©loptimisme - consulté en 2026

Pourquoi mettre ses pronoms dans sa signature ?

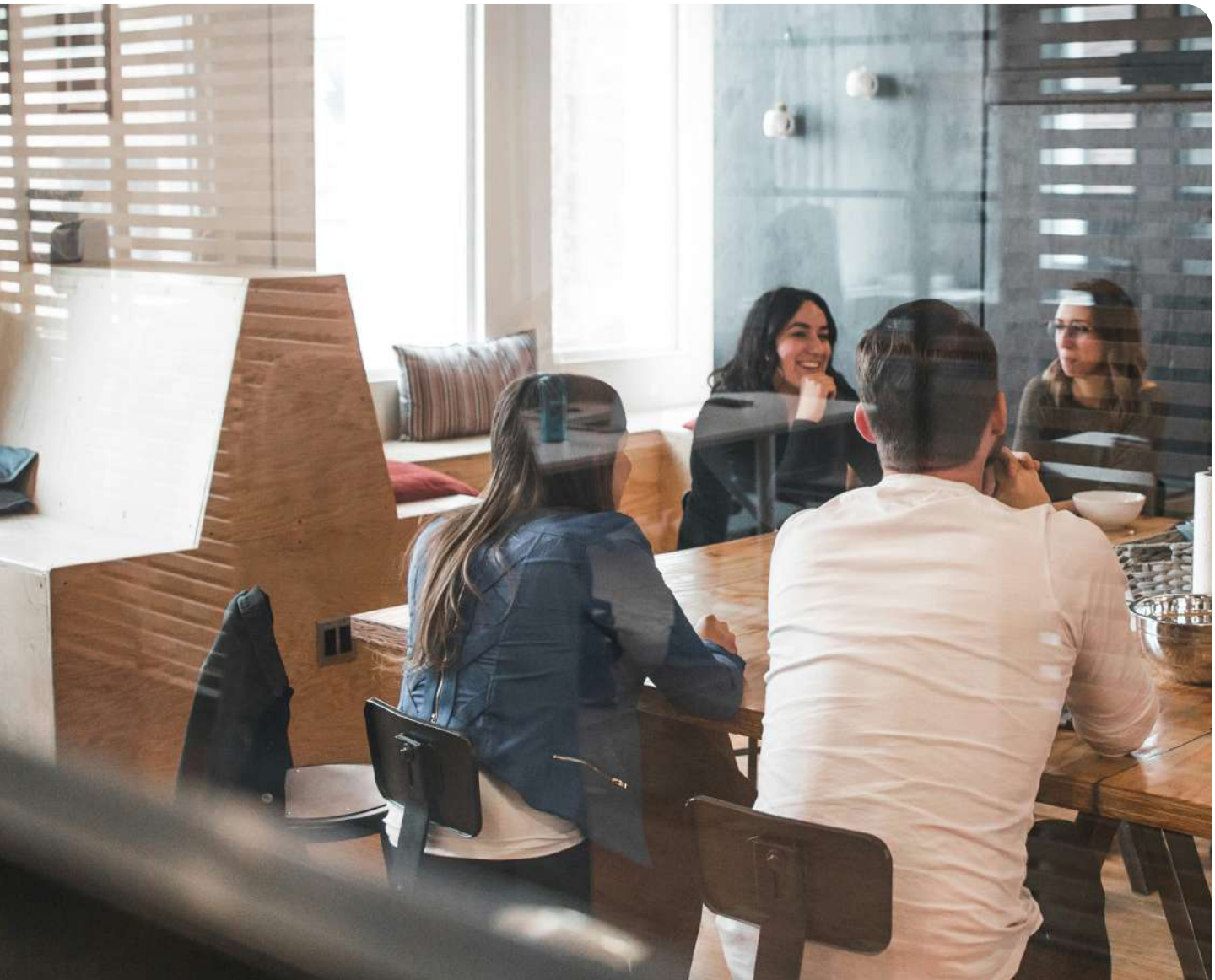
Pour approfondir :
Meilleures pratiques en usage des pronoms, 2022, Vital Shift Consulting

"Les mots sont des concepts, comment se définir sans eux ? Il est important que tout le monde puisse disposer d'un vocabulaire qui les représente de la manière la plus fidèle et adéquate possible et puisse ainsi se sentir inclus·e dans le langage courant.
Dans ce sens, le fait de partager ses pronoms a de nombreux avantages :

- *Pour les personnes non-binaires et trans, partager ses pronoms par écrit **permet de ne pas devoir le faire à l'oral** et d'éviter ainsi de devoir faire une sorte de "coming out" qui pourrait donner lieu à une curiosité non-désirée.*
- *Pour les personnes portant **un prénom mixte** (comme par exemple Dominique, Camille, …), le partage des pronoms permet de donner une indication sur son genre aux personnes que l'on ne connaît pas encore.*
- *Dans tous les cas, partager ses pronoms permet à nos interlocuteurices de ne pas avoir à faire de suppositions quant à notre identité de genre, et donc d'être plus à l'aise.*

Il est important pour les allié·s des personnes LGBTQIA+ d'également partager leurs pronoms, même dans les cas où leur prénom est "clairement genré". En effet, plus les gens normaliseront cette pratique, plus les personnes trans et non-binaires se sentiront à l'aise de revendiquer leurs propres pronoms quand elles en ont le besoin, sans se sentir marginalisées."

Fédération Wallonne LGBTQIA+ Prisme (30/03/2023)



La charte de valeurs interne

À destination de l'équipe, elle doit être le fruit d'un travail évolutif et co-construit par les employé·es, c'est essentiel pour qu'elle soit incarnée par toutes et tous.

Une charte de valeurs existe-t-elle ? Les termes utilisés sont-ils explicités : inclusion, LGBT, consentement ?

Nous avons toutes et tous des expériences et des vécus différents, si l'on pense que certains termes font consensus, ils évoquent parfois des sens différents : valeurs, inclusion, communauté, visibilité, etc. Construire cette charte, c'est d'abord poser les définitions, partager ses ressentis, ses réflexions, échanger nos représentations aussi. Admettre que nous conservons des biais, souvent inconscients, est une première étape.

A-t-elle été co-construite avec les employé·es ?

Pistes de réflexion

Court terme

Constituer un groupe de travail (direction et employé·es) pour rédiger la charte. Il est essentiel de construire cette charte par des temps d'échanges entre collègues. Ces échanges favorisent le partage d'expériences et de connaissances. Chacun·e a sa propre expérience de vie (lutte contre les discriminations, VHSS, validisme, racisme, etc.). Co-construire ouvre un espace d'échange et engage un travail concret de déconstruction des biais.

Lister collectivement les valeurs du lieu : respect, inclusion, égalité, liberté d'expression, solidarité.

Y intégrer explicitement la non-tolérance des comportements discriminatoires, y compris les LGBTQIA+phobies, le racisme, le validisme et les VHSS.

Afficher la charte dans les lieux communs (cuisine, loge, entrée).

Long terme

Faire vivre la charte de valeurs, la présenter aux nouvelles recrues, l'afficher dans les lieux, organiser des groupes de travaux.

Organiser des ateliers annuels de révision : adapter les valeurs aux nouvelles réalités.

Intégrer un indicateur "inclusion" dans le rapport annuel d'activités.

Ressources

Quelques chartes

Le BRASS : Charte contre les VSS

Charte de la Maison Arc-en-ciel du Brabant-Wallon

Charte de la Fédération des Employeur·euses des Arts de la Scène

Référent·e interne sur les questions LGBTQIA+

Avoir une personne clairement identifiée au sein de la structure est crucial pour répondre aux enjeux, renforce un climat de confiance, offre des espaces de solution et d'empouvoirement des employé·es. Cela peut être aussi un relais pour faire vivre la charte, actionner des leviers pour la faire évoluer.

Attention, ce rôle représente une charge importante, les personnes-relais sont cruciales pour éviter les risques d'épuisement. Cette personne ne doit pas porter la politique d'inclusion de la structure à elle-seule mais doit être munie de ressources, doit être formée, identifiée par les employé·es, et avoir des moyens d'actions comme du temps de travail et un budget dévolus à ces missions.

Une personne référente (égalité/inclusion) est-elle clairement identifiée et accessible ?

Dispose-t-elle d'un budget et de temps alloués à ses missions (fonds 304, 4S, formations partenaires) spécifiquement dédiés aux questions d'inclusivité LGBTQIA+ ou bien inclusivité en général ?

Existe-t-il des initiatives LGBTQIA+ mises en place dans l'institution en direction des employé·es ?

Des expositions, des cartes blanches, des groupes de travail, des ralliements à des événements sportifs, des moments de teambuilding en soutien / autour de ces thématiques...

Pistes de réflexion

Selon le Baromètre LGBTQIA+ (2026), les personnes LGBTQIA+ sont davantage exposées aux discriminations dans le cadre professionnel : 1 salarié·e sur 3 a été victime d'au moins une agression LGBTQIAphobe sur son lieu de travail.

D'un point de vue légal, la personne référente sur les enjeux LGBQTIA+ et/ou parité, inclusion et genre ne remplace pas l'obligation d'avoir une personne de confiance (pour en savoir plus : Personne de confiance, Emploi - Belgique). C'est bien l'employeureuse qui a l'obligation légale de protéger ses employé·es.

Court terme

Nommer une personne de confiance (obligation légale si 50 employé·es).

Informer toute l'équipe de sa mission et de ses coordonnées.

Moyen terme

Attribuer une ligne budgétaire à la personne référente interne pour des formations.

Prévoir du temps et une structuration des missions à la personne référente.

Mettre à disposition un contact externe : syndicats, fédérations, services psychologiques.

Long terme

Formaliser la procédure de signalement (anonymat, confidentialité, étapes de traitement).

Prévoir des réunions annuelles pour faire évoluer les pratiques et la charte.

Les locaux et les espaces de travail

Tous les espaces ne sont pas accessibles à toustes. Une approche intersectionnelle, bien qu'elle soit exhaustive, est nécessaire. Une personne peut aussi être confrontée à d'autres violences : handiphobie, âgisme, grossophobie, handicap sensoriel, no kids friendly (rejet des enfants) etc.

Les espaces (bureaux, loges, sanitaires) sont-ils accessibles et inclusifs ?

- en chaise roulante ?
- malvoyantes (signalétique visible et saturée, indications en braille etc.) ?
- poussettes (rampes pour poussettes le long des escaliers, ascenseur bien indiqué etc.) ?
- gratuites ?
- en suffisance ?
- les personnes grosses peuvent-elles s'asseoir et accéder à toutes les infrastructures ?
- …

Les espaces où cela est nécessaire (vestiaires etc.) préservent-ils l'intimité des personnes ?

Une signalétique ou des visuels affichant le soutien de la structure à la cause LGBTQIA+ sont-ils visibles ?

Pistes de réflexion

Court terme

Prévoir des poubelles dans toutes les cabines et, si possible, des produits d'hygiène menstruelle gratuits.

Si les toilettes ne sont pas dégenrées, pensez à mettre des protections hygiéniques dans les deux espaces dits "masculins" et "féminins".

Moyen terme

Revoir la signalétique et le vocabulaire : "toilettes pour toustes", "loges inclusives".

Attention à la signalétique, il convient de ne pas présenter les toilettes en se référant aux personnes par des apparences de genre (jupe, cheveux courts etc.) mais de se référer simplement au terme WC ou au matériel en lui-même (un urinoir, une toilette).

Long terme

Revoir l'infrastructure selon un angle dégenré en envisageant des nouvelles dispositions pour compléter/adapter celles en place.

Réseau – CaWab, Le référentiel pour des événements accessibles (2026)
Réseau – Les Dévalideuses, collectif féministe qui démonte les idées reçues sur le handicap, Guide d'accessibilité de son événement (2026)
Ressource – Le poisson sans bicyclette, "En accès limité ? Accessibilité des milieux culturels, associatifs et militants", (2023)

Activités de votre lieu

Charte et accueil du public

Les valeurs peuvent être rendues concrètes grâce à des outils clairs tels qu'une charte, un règlement et/ou des équipes de bénévoles formées. Il est essentiel que ces valeurs soient visibles sur l'événement et/ou dans la structure accueillant le public. Elles doivent clairement condamner les comportements déplacés et permettre de renforcer le climat de confiance. Une charte, par exemple, permet de sécuriser et de mobiliser, mais elle ne suffit pas à elle seule : elle doit être incarnée et vécue au quotidien, par exemple par des équipes care ou des bénévoles formé·s.

Une charte de valeurs est-elle mise en avant auprès du public ?
• Sur le site internet ou les réseaux sociaux ?
• Sur le site de l'événement (affiches, bâches, flyers, bracelets, billets d'entrée) ?

Les comportements discriminatoires (LGBTQIA+-phobies, racisme, sexisme, validisme) sont-ils clairement interdits et explicités ?

Les messages affichés sont-ils clairs, lisibles, traduits dans un langage accessible (FALC, pictogrammes, visuels explicites) ?

Le public sait-il à qui s'adresser en cas de problème (stand, staff référent, numéro d'urgence) ?

En cas de non-respect de la Charte, le protocole est-il clair ?

[4] Si une victime vous confie avoir été agressée, votre témoignage peut être utile même si vous n'avez pas été témoin direct des faits. Si la victime souhaite engager des poursuites, vous pouvez communiquer à la police, au parquet ou au juge ce que vous avez personnellement vu, entendu ou appris. Votre déclaration peut être recueillie et versée au dossier afin de contribuer à l'enquête.

Pistes de réflexion

Les éléments essentiels dans une Charte de valeurs

Une charte utile, c'est une charte visible, comprise, contextualisée et incarnée :

- **Visible** : exposée dans tous les espaces de passage (via un stand bien visible à l'entrée, un numéro sur le bracelet du festival, un plan d'implantation au dos d'un flyer). Il est moins probable qu'un comportement problématique ait lieu dans un espace où il est très clair que ce comportement sera socialement condamné.
- **Comprise** : écrite simplement, traduite, accompagnée de pictogrammes.
- **Contextualisée** : intégrée à la programmation et à la convivialité du lieu.
- **Incarnée** : soutenue par tout le personnel, du bar à la direction.

Sous quelle forme ?

Pour approfondir, source : Charte CaWab, Rendre son événement plus accessible, 2026

• À hauteur des yeux, imprimé en format A3 minimum, typographie lisible, avec pictogrammes.
• Partout, mais insister sur les espaces denses et d'attente : dans les files d'attente des bars / toilettes / restaurations : "Ici, les comportements discriminatoires ne sont pas tolérés."
• Traduction au minimum en : FR / NL / EN.
• Supports : visuels au bar, sur le plan du festival, affichage à la billetterie, possibilité de mettre le numéro de téléphone pour avoir recours au processus sur le bracelet

Point de vigilance

• Ne pas multiplier les textes longs.
• Éviter le femwashing : la visibilité de la charte doit s'accompagner d'une formation réelle du staff.
• Adapter la communication de nuit : privilégier couleurs contrastées, typographies épaisses et éclairage indirect.

Avec un protocole clair en cas de non respect

Il est nécessaire d'être le plus transparent possible et évaluer toutes les situations possibles pour faciliter une réaction simple, directe et sans ambiguïté :
• **Identifier les faits** : en cas de propos dégradants, d'insultes, de blagues homophobes, sexistes, racistes … (sur le site, en dehors du site, dans les files d'attente), en cas de comportements ou de regards insistants, en cas d'attouchement (non désiré et/ou sexuel), en cas de violences sexuelles[4], etc.
• **Réagir fermement** en suivant le protocole préalablement établi : un blâme (par qui ? La sécurité, l'équipe organisationnelle, une bénévole ?), une sortie définitive de l'événement ? Un bannissement des événements organisés ? etc.

Cette Charte doit être accompagnée d'un protocole à saisir en cas de non-respect. Des sanctions, clairement définies et discutées en amont, doivent être activées… Sans quoi, elle ne peut réellement protéger votre public.

Ressources

Le BRASS : Charte contre les VSS
Esperanzah, La charte (2026)

La communication

Les supports de communication vers les publics : le site internet, la newsletter, les flyers, les affiches, les posts sur les réseaux sociaux et tous les autres canaux de communication utilisés pour interagir avec le public de votre structure.

L'écriture inclusive est-elle privilégiée pour les communications ?

Existe-t-il un outil interne pour définir la façon de communiquer, les codes ?

Il existe plusieurs types d'écriture inclusive : les mots épicènes, les points médians, les doublets, etc. Un dictionnaire interne, un lexique peut être co-construit avec les équipes de communication afin que l'équipe se positionne clairement sur les termes et le type d'écriture inclusive sélectionnée.

Sur les supports de communication, une attention est-elle portée à la répétition des profils exposés (hommes cis, femmes ...), la récurrence des mises en scène et de la binarité des rôles *(exemple : une femme qui allaite un enfant, et un homme qui profite d'un concert avec une bière)* ?

Si vos salles et espaces ont des noms de personnalité, des noms de femmes, trans et non-binaire apparaissent-ils ?

Les formulaires (newsletter, plateforme de ticketing ...) envisagent-ils tous les profils, toutes les dynamiques relationnelles (parler de conjoint / partenaire plutôt que de femme / mari) ? Est-il possible de renoncer à l'obligation de renseigner un titre de civilité (madame/ monsieur) dans les formulaire d'inscription, la billetterie, etc. ?



Pistes de réflexion

Court terme

Rédiger ou actualiser une charte interne de communication inclusive : écriture inclusive, vocabulaire, ton.

Moyen terme

Mettre en place un processus de relecture externe : faire vérifier les contenus par un·e partenaire expert·e.

Adopter une politique inclusive de recrutement de prestataires : exiger la parité et la diversité dans le choix des prestataires (photos, graphisme, presse).

Long terme

Produire des supports multisensoriels et accessibles : sous-titres, audio-description, contraste visuel renforcé.

Développer une stratégie numérique responsable : modération des réseaux sociaux, signalement rapide des propos discriminants.

Évaluer chaque année la visibilité réelle des artistes minorisé·e·s sur les supports.

Communication graphique
Assurez-vous que votre communication soit diversifiée, diversité d'expression de genre (vêtements, coupe de cheveux etc.).

Communication verbale
• éviter de genrer d'emblée les personnes.
• ne pas présupposer de l'orientation sexuelle des personnes qui viennent.
• ne pas présupposer les liens relationnels (on ne sait pas si les gens sont en couples, amis, parents, etc) qui sont souvent hétéronormés.[5]
• demander les pronoms ou se présenter avec ses propres pronoms pour inciter les gens à préciser les leurs.
• dans les prises de paroles à destination du grand public, veiller à ne pas véhiculer des stéréotypes genrés/hétérocisnormés.
• les prises de paroles orales sont-elles pensées en langage inclusif (visibilisation du féminin, utilisation de termes épicènes, etc) ?
Exemple: Bonjour tout le monde...

[5] Selon PratiQ.be - Glossaire : "Système de normes, de privilèges et d'oppression qui organise le pouvoir social autour de l'identité sexuelle et de l'identité de genre, dans lequel les personnes hétérosexuelles cisgenres se situent au-dessus de toutes les autres. Par conséquent, les personnes LGBTQIA+ sont dans une situation de désavantage systémique".

Espaces de l'événement

Les espaces doivent être accessibles et sûrs. Il ne faut pas considérer l'accessibilité comme acquise : chaque parcours est différent et un lieu peut être accessible pour certain·es et non pour d'autres. C'est le principe du validisme, être une personne valide constitue la norme. L'aménagement doit donc être réfléchi en conséquence, en tenant compte de la diversité des situations et des usages.

L'accueil du public est-il pensé de manière accessible :

- avec des plaques de roulages pour des sièges roulants ?
- une lumière adéquate, des espaces de repos, calmes ?
- la signalétique est-elle accessible aux personnes malvoyantes, malentendantes, sourdes et/ou aveugles, ne sachant lire ou ne parlant pas bien le français ?

Existe-t-il un espace calme au coeur de votre événement prévu avec une zone confortable pour l'accueil de tous·tes ?

En lieu ouvert, le site du festival, la salle, la scène sont-ils suffisamment spacieux pour éviter la sur-densité ou l'isolement ?

Les zones à risque peuvent se cristalliser dans les espaces à très faible densité et à trop forte densité.

Une jauge de fréquentation maximale est-elle définie et communiquée à l'ensemble de l'équipe ?

Les zones à risque (espaces trop sombres ou isolés, zones trop denses) ont-elles été identifiées et adaptées ?



Pistes de réflexion

Court terme

Identifier les zones calmes existantes (coins repos, loges, zones ombragées).

Sur le plan d'implantation, définir un lieu calme, à l'abri des regards mais facile d'accès.

Ajouter du mobilier confortable : sièges, coussins, lumière douce, signalétique.

Prévoir un éclairage indirect, non agressif : lampes chaudes, spots réglables, bannir les stroboscopes dans les zones de détente.

Maintenir une densité moyenne : ni trop vide (inconfort, insécurité), ni trop pleine (anxiété, risques de frictions).

Fluidifier les flux de personnes : marquages au sol, panneaux directionnels, ouvertures multiples.

Informer des points de repos et d'eau sur les affichages ou plans.

Moyen terme

Créer une adresse e-mail ou QR code pour recueillir avis, incidents ou retours publics après chaque événement.

Dédier une personne à s'occuper de cette tâche.

Visibiliser cette adresse mail sur les affiches, la communication.

Intégrer à chaque plan ou site internet une section "Espaces accessibles et zones calmes".

Long terme

Renommer une salle, une scène d'après une femmes, et/ou personnes Queer.

Ressources

Réseau Safe ta Night, Kit de formation (2022)
Le Poisson sans Bicyclette (2023) : En accès limité ? Accessibilité des milieux culturels.
Réseau - Prisme, Fédération wallonne LGBTQIA+
Réseau - Tels Quels

Toilettes pour le public

Les toilettes sont des espaces de tension et de contrôle social, où se concentrent violences et discriminations. Les rendre non genrées renforce la sécurité et le bien-être de toustes, et évite aux personnes trans et non-binaires d'avoir à choisir. Cela améliore aussi l'accessibilité (toilettes PMR et espaces bébés, souvent situés côté « femmes ») et multiplie les cabines fermées. Le temps d'attente passe ainsi d'environ 6 minutes à 1 min 30, ce qui profite aux femmes, aux enfants et aux personnes avec enfants ou à mobilité réduite [6].

Y a-t-il des toilettes non genrées ?

Des urinoirs assis / féminins sont-ils proposés sur l'événement ?

Il est conseillé de prévoir des toilettes non genrées et d'augmenter le nombre de toilettes assises, afin de répondre aux besoins de toutes et tous. Ces espaces, souvent partagés et créant des files d'attente, peuvent être des lieux de micro-violences ou d'inconfort liés au regard sur le corps d'autrui.

Des produits périodiques sont-ils mis à disposition dans les toilettes ?

Y a-t-il un évier et une poubelle dans certaines toilettes permettant le changement de protection et/ou le nettoyage d'une cup menstruelle ?

En Belgique, Bruzelle ASBL lutte contre le tabou menstruel. Elle met à disposition gratuitement des protections hygiéniques sur les événements.

La charte / les règles de non discriminations sont-elles visibles dès l'entrée, affichées dans les toilettes ?

Y a-t-il suffisamment de toilettes pour le nombre de personnes présentes ?

Comment vous assurez-vous qu'il n'y ait pas de différences de files d'attentes, et garantir un flux permettant une accessibilité à tous·tes ?

Les infrastructures sont-elles accessibles pour les :
- *gross·s (assises larges et sans accoudoirs, toilettes spacieuses, pas de tourniquet…) ?*
- *porteureuses de handicap ?*
- *personnes menstruées ?*
- *parents ?*
- *enfants ?*
- *personnes âgées ?*
- *etc.*

[6] No more queueing at the ladies room, FWB, Egalité des chances (2017) par Wouter Rogiest et Kurt Van Hautegem

Pistes de réflexion

Selon une étude américaine menée en 2015, 50% des personnes transgenres ont évité les toilettes publiques au cours de l'année précédentes, craignant les violences auxquelles elles pourraient être confrontées.[7]

Court terme

Mettre en place des toilettes non genrées dans les structures, sur les événements en mettant en place une signalétique.

Dans la signalétique, privilégier ce qu'il y a derrière la porte plutôt qu'une silhouette dites "féminine/masculine", mettre un pictogramme d'urinoir, des WC.

Mettre à disposition dans toutes les toilettes des poubelles pour les personnes menstruées. Bruzelle ASBL travaille en Belgique contre le tabou menstruel et pour l'accessibilité des protections hygiéniques sur les événements.

Rendre les toilettes gratuites.

Moyen terme

Proposer des toilettes PMR pouvant accueillir des sièges dits bariatriques (pour les personnes grosses également).

Long terme

Comment garantir la sécurité dans ces espaces ? Déjà en rendant bien visibles les règles des toilettes par le biais d'une charte par exemple de savoir-vivre et savoir-être, en faisant des tours réguliers avec une Safe Team...

Améliorer l'intimité de ces espaces : des portes qui s'ouvrent vers l'extérieur, plus insonorisés, de bons verrous.

Ressource - Queer Piss, des toilettes hors normes pour Bruxelles, par Garance ASBL

[7] Queer Piss, des toilettes hors normes pour Bruxelles, ASBL Garance cite Barnett, Brian S., Nesbit, Ariana E. (...) 2018, The transgender bathroom debate and the intersection of politics, laws, ethics and science.

Safer space

On parle de "safer space" plutôt que de "safe place". Issu de la langue anglophone, un "safe space" (ou espace sûr) n'est jamais garanti, peu importe les mesures et efforts mis en place, il est impossible de garantir un endroit où aucune violence n'arrive. Un "safer space" est alors un "espace plus sûr". Si l'ensemble de votre événement doit être analysé afin d'être plus safe, cette partie concerne l'accueil de votre public en cas d'agression.

Sur les plateformes, possédez-vous une procédure de modération et de signalement en cas de commentaires discriminants ou de harcèlement ?

Existe-t-il un espace d'accueil des victimes / du public sur le lieu ?

Est-il clairement identifié dans la signalétique ? Est-il facilement accessible ?

Est-ce ouvert toute la durée de l'événement ?

Son existence est-elle communiquée à l'ensemble des personnes intervenantes sur l'événement (artistes, bénévoles, prestataires, partenaires ...) ?

Les espaces d'accueil des victimes sont-ils inclusifs : langue des signes, espace calme ?

Des personnes formées sont-elles présentes pour accueillir les potentielles victimes ? Les profils des personnes en question les rendent-elles accessibles à toutes les personnes en besoin (langues des signes, anglophones, néerlandophones, etc.).

Existe-t-il un service médical, psychologique formé aux enjeux légaux et d'accompagnement dans des cas de VHSS (violences et harcèlement sexistes et/ou sexuels) ?

Un historique anonymisé est-il tenu à jour pour la Care Team ?

Un outil précieux pour identifier où se trouvent les zones de violences, cet historique doit se matérialiser par une liste concrète, simple et rapide à compléter afin que le temps ne soit pas un obstacle (ex : lieu, heure, fait : ...).



Pistes de réflexion

Court terme

Informer l'ensemble des personnes travaillant sur site de la procédure en cours. Ca peut être la diffusion d'un numéro d'urgence.

Sur le plan d'implantation, définir un lieu calme, à l'abri des regards mais facile d'accès.

Installer une signalétique claire et lisible, la communication au public est l'une des clefs pour que le dispositif fonctionne. La première année est souvent une année charnière : même s'il y a peu de recours aux modules (safe place, numéro d'urgence), la deuxième année sera beaucoup plus importante. Le public doit assimiler les procédures.

Mettre en place un numéro de téléphone, une adresse email joignables.

Moyen terme

La mise en place d'une équipe de terrain qui fait des rondes, cette équipe doit être distinctive du reste (par exemple avec un T-shirt, une couleur, un brassard, etc.). Ces personnes jouent un double rôle : exercer un rôle de contrôle social, informer le public du dispositif en place et agir en cas de situation inappropriée.

Cette équipe doit être complétée par des personnes formées et disponibles à la safer space. Cet endroit doit toujours être disponible.

Long terme

Recenser les lieux où les signalements sont les plus fréquents. Les zones à risque sont souvent dans les endroits sombres (exemple : toilettes) mais aussi ceux densément peuplés (une foule devant un concert). Un carnet strictement confidentiel doit permettre aux accompagnant·es de la safer place de noter l'heure et le lieu où l'agression a eu lieu.

Réseau - Plan Sacha, des accompagnements et des Care Team présentes sur l'événement.
Réseau - Maisons Arc-en-ciel, représentées par la Fédération Prisme
Réseau - Tels Quels, association LGBTQIA+
Outil - La méthode des 5D, comment réagir si nous sommes témoins de violences. Agir face à des violences sexistes, racistes, lgbtqiaphobes dans le milieu culturel (2025)
Outil - Typologie des structures face aux "call out" et aux changements, par Lyne BNC



Evaluation

Post-event, l'évaluation des actions passées est essentielle, tant sur les actions réalisées, les initiatives que les blocages. Recueillir des témoignages anonymisés et analyser les incidents permet d'identifier les points forts comme faibles des protocoles, de comprendre les facteurs et d'adapter les outils et pratiques pour renforcer la sécurité et l'inclusion de toutes et tous.

Quels facteurs ont permis que ces violences se produisent ?

Comment chaque cas a-t-il été traité ?

Quelles ont été les conséquences pour la victime ? (besoin de calme, peur de retourner dans la foule, rentrer chez elle...)

Qu'est-ce qui a été mal fait ou aurait pu être amélioré ?

Quels outils ou ressources ont manqué pour mieux gérer la situation ?

Le public dispose-t-il d'un espace ou moyen pour faire des retours à l'organisation (adresse mail dédiée, numéro de téléphone, livre d'or etc.) ?

Pistes de réflexion

Court terme

Poser une question au public, dans le formulaire de satisfaction suite à une visite du lieu/de l'événement, relative à l'inclusion des personnes LGBQTIA+.
Exemple : Connaissez-vous notre charte de valeurs inclusive ? Souhaitez-vous nous faire un retour à cet égard ?

Poser des questions plus précises pour quantifier.
Exemple : Sur 10, comment qualifieriez-vous la visibilité du processus de lutte contre les VHSS sur le site ?

Indiquer une catégorie H/F/X sur les inscriptions du public à la newsletter, dans la réservation d'un ticket etc.

Communication orale et visuelle vis-à-vis du public, dans les interactions entre professionnel⅃s et public. Pourquoi ne pas introduire l'événement en le mentionnant dans un discours, par une phrase sur une affiche ?

Long terme

Évaluer à chaque édition/saison culturelle les retours du public :
- Evolution des notes sur le formulaire de satisfaction
- Les propos dans les retours

Intervenant·es externes

Les prestataires

Prestataires externes : partenaires, associations, animations, foodtruck, etc.

Des stands militants et de lutte contre les discriminations sont-il présents lors de votre événement :

- *Tels Quels*
- *Prisme*
- *Plan Sacha*
- *Modus Vivendi*
- *Maisons arc-en-ciel en Wallonie*
- *Çavaria, Flandres*
- *etc.*

La charte de valeurs est-elle communiquée ? Est-il possible de faire signer une charte d'engagement à ces valeurs aux partenaires présent·es ?

Pour les prestataires, partenaires, associations faisant partie de l'événement, une vérification des visuels, des goodies distribués lors de l'événement est-elle effectuée, pour éviter de tomber dans les stéréotypes de genre ?

Le prestataire peut-il se voir refuser l'entrée s'il ne respecte pas les règles énoncées ?

Les prestataires externes (webdesigner, community manager, photographe, vidéaste) adhèrent-iels à la charte de valeurs de la structure ?

Équipes de sécurité et file d'attente

Les files d'attente peuvent rapidement devenir des espaces à risque, ce sont des espaces d'observation, des réflexions, des jugements et commentaires non désirés qui peuvent subvenir.
Exemples : "Non mais tu as vu comment il / elle est habillé·e ?/ Un garçon avec une jupe / Je veux le même maquillage (en se moquant)" et les actions comme les contacts non désirés : toucher le corps de l'autre, un vêtement, les cheveux (perruque comprise) sont tant d'actions violentes qui ne permettent pas d'être en sécurité.

La fouille, souvent obligatoire pour des questions de sécurité, peut aussi rapidement devenir confrontante. Il existe des solutions simples à mettre en place pour minimiser les risques.

S'il y a des fouilles à l'entrée de votre lieu, est-il possible de mettre en place une "file alternative" et non genrée ?

L'objectif est de proposer une file où le public n'a pas à choisir une file de fouille "pour homme", ou "pour femme". Clairement identifiée avec un panneau au début et à hauteur de regard et avec une description claire "FILE ALTERNATIVE POUR FOUILLES - pour toustes et pour vous sentir à l'aise, elle n'est ni plus rapide ni privilégiée. Priorisons votre bien-être.". Cela ne retire pas le fait que les agent·es de file doivent être formé·es à l'inclusion et au bien-être de toustes.

Les agent·es de fouille au corps sont-iels formé·es à ne pas mégenrer et aux gestes anticipant et empêchant les micro-violences ?

Pistes de réflexion

Court terme

Recourir à des sociétés de sécurité reconnues pour leur inclusion.

Proposer un brief aux équipes de sécurité. Celles-ci peuvent changer tout au long de l'événement, programmer des moments pour le faire dans les plannings et connaître les horaires de turn-over des équipes.

Proposer une file alternative, afin que les personnes n'aient pas à choisir une file binaire (homme/femme).

Moyen terme

Imprimer des visuels et une charte mettant en avant les valeurs de l'événement. Ces outils doivent être permanents pour les structures. Ils doivent être visibles, clairs et surtout s'accompagner de mesures préventives.

Long terme

Former toutes les équipes avec un organisme spécialisé sur les questions de genre, d'inclusion.

Ressource - Collectif des Festivals, Rendre son événement plus inclusif pour les personnes trans (2025)

La programmation

La question de la représentation des minorités de genre dans les lieux de visibilité (sur scène comme lors des expositions) ne se limite pas à un enjeu de proportion statistique : elle touche directement à la capacité de ces artistes à exister pleinement. Offrir une visibilité sans qu'elle soit cantonnée à certaines thématiques ou certaines scènes, renforce la visibilité et inverse les représentations majoritaires. La culture infuse de nouveaux discours, représentatifs de la diversité du paysage artistique et social plus largement.

Pourquoi l'objectif de 33% de personnes issus de minorités dans nos lieux culturels ?

Selon la chercheuse Rosabeth Moss Kanter, une minorité dans un groupe reste cantonnée à un rôle de token (hyper-visible et sujette à une pression de conformité disproportionnée) tant qu'elle demeure marginale. Ce n'est qu'en s'approchant d'un tiers du groupe que sa présence pèse réellement sur les normes et pratiques collectives, plutôt que de simplement s'y adapter.

Quelle part représentent les femmes et personnes non binaires dans la programmation ?

Dans la présentation des artistes, y'a-t-il une attention particulière portée sur le respect de l'identité d'artistes : pronom, identité de genre, non-utilisation du dead-name (morinom) ?

En opposition au "prénom social", il s'agit du prénom assigné à la naissance des personnes trans*, et qu'elles ne souhaitent plus utiliser. Pour respecter le droit à l'autodétermination des personnes trans, il est important d'utiliser le prénom qu'elles utilisent pour se désigner elles-mêmes (Glossaire, édition 2023 de la Rainbow House).

→ Festival, lieux scéniques, salles de concert : Y a-t-il une attention portée à la position / l'instrument joué par la / les femmes / les personnes non-binaires ?

Exemple : Dans un groupe de musique, certains rôles de genre peuvent se rejouer, par exemple, une femme sera la chanteuse et le reste du groupe, les musiciens, sera composé essentiellement d'hommes cis. Ce n'est pas un problème en soi mais cela ne représente pas toute la diversité du paysage musical. Repenser nos programmations, c'est aussi offrir une représentation à des groupes qui se heurtent bien trop souvent à un plafond de verre (femmes, trans, non-binaires), c'est permettre des espaces de visibilité mais aussi des chances de réseautage non-négligeables dans un milieu où les contacts peuvent amener à des programmations futures.

→ Lors de votre programmation scénique : portez-vous une attention particulière à varier les genres des metteur·ses en scène, etc. ?

Il existe une répartition genrée persistante des rôles dans l'industrie musicale, soulignant l'importance de favoriser un accès plus équitable à l'ensemble des fonctions artistiques et techniques. Par exemple, dans les équipes logistiques, les programmateurices, etc.

→ Pour les scènes, festivals : Les styles musicaux programmés et les catégories utilisées reflètent-ils une réelle diversité, sans assigner les artistes à des genres musicaux en fonction de leur identité (genre, origine, etc.) ?

Attention aux logiques de catégorisation des musiques et au lexique employé, une forme d'essentialisation reste prégnante dans les milieux culturels. Par exemple, les artistes racisé·es sont trop souvent associé·es d'emblée aux « musiques urbaines », les femmes et personnes non-binaires à la pop. Ces schémas, souvent implicites, participent à reproduire des stéréotypes et à limiter la reconnaissance de la diversité des pratiques artistiques. (Source : Alsi Ciyow, dans la Fiche pratique Lutter contre les discriminations ethno-raciales dans les musiques actuelles, Collectif des Festivals (2026)).

→ Musées, salles culturelles : Lors d'une acquisition d'œuvre dans votre musée, portez-vous une attention à la représentation des femmes, trans et personnes non binaires ?

De la même manière, programmer des femmes / personnes non-binaires / trans dans des programmations spécifiques, comme "Les femmes dans l'art / Le genre etc.", permet la diffusion de nouveaux imaginaires auprès des publics mais ne vient pas directement questionner le manque d'œuvres de ces artistes dans une programmation du quotidien. Faire un zoom sur ces artistes offre un coup de projecteur mais doit s'accompagner d'un questionnement global sur qui est exposé·e dans la programmation annuelle ? Quelles œuvres restent trop souvent dans les réserves et/ou font l'objet de restauration ?

Lors d'un appel à résidence artistique, lorsque les réponses sont principalement masculines et que la représentation de genre n'est pas effective, est-il envisageable de relancer l'appel ?



Accueil des artistes

Les contrats signés demandent-ils de compléter des titres de civilité (madame/monsieur) et est-il possible de neutraliser ces formulations ? Peut-on indiquer un prénom d'usage dans les formulaires ?

Est-ce que le personnel qui les accueille est formé aux questions de pluralité de genre ?

Pour l'accueil d'un·e artiste, une attention est-elle portée :

- au pronom ?
- au nom de scène, au prénom d'usage ?
- est-il demandé comment l'artiste souhaite être présenté·e au public ?

Pistes de réflexion

Court terme

Mesurer la représentation actuelle : établir la part de femmes, personnes non-binaires, racisées et queer.

Ajouter un champ "pronom / prénom utilisé" dans les formulaires artistes pour éviter tout deadnaming.

Ajouter dans le carnet d'accueil des artistes la charte de valeurs.

Solliciter le secteur associatif et militant en amont de la programmation, co-construire la programmation avec elleux.

Moyen terme

Fixer un objectif minimum de programmation : 33 % de femmes et personnes non-binaires parmi les artistes mis·es en avant (scènes, affiches, communication).

Proposer des cartes blanches ou tremplins dédiés aux minorités (collectifs queer, féminins, racisés).

Inviter des associations partenaires (Plan Sacha, RainbowHouse, Garance, Tels Quel) pour des stands de sensibilisation pendant l'événement.

Long terme

Adopter une charte de programmation inclusive, signée par la direction et publiée sur le site web.

Garantir une répartition équitable des créneaux horaires et des espaces (pas de parité "de façade" sur les horaires creux).

SCIVIAS insiste sur la représentation des artistes LGBT+ et femmes tant sur la représentation que les horaires, dans de meilleurs créneaux horaires.

Ressources
Réseau – Discare, plateforme sur la santé mentale dans l'écosystème musical.
Réseau – Connect'HER, annuaire regroupant des artistes femmes & Queer.
Réseau – Court-Circuit, plateforme regroupant les appels à candidatures pour les musicien·ne·s de la FWB.
Ressource – Instaurer une clause de prévention et de respect dans les contrats artistiques. Idée venue de France, le Collectif des Festivals.
Ressource – SCIVIAS, Où sont les femmes cisgenres, les personnes non-binaires et transgenres au sein des festivals de musique belges ? Rapport 2025.

Accueil des bénévoles

Des rencontres en amont des événements sont-elles prévues entre bénévoles ? À quelle fréquence ?

Une formation ou sensibilisation à l'accueil inclusif est-elle proposée avant la prise de poste (via Plan Sacha, Prisme, Rainbow House...) ?

La convention bénévole permet-elle d'indiquer les pronoms et le prénom d'usage ?

Inscrire son pronom c'est réduire les possibilités d'être mégenré·e et de mégenrer.

Un rappel concernant la non-tolérance des propos ou actes discriminatoires est-il intégré à la charte ou au pack d'accueil ?

Existe-t-il un·e référent·e inclusion / personne de confiance identifié·e pour les bénévoles ?

Le code vestimentaire, s'il existe, est-il commun à tous·tes et dégenré ?

Des dispositifs de soutien à la parentalité (garde d'enfants, horaires modulables) sont-ils proposés aux bénévoles, artistes et publics ?

Si des étiquettes sont imprimées pour indiquer le nom et prénom : une attention est-elle portée à éviter le morinom/deadname ? Les pronoms sont-ils bien inscrits ?



Pistes de réflexion

Court terme

Ajouter dans les conventions bénévoles des champs "Prénom d'usage" et "Pronoms" ; bannir la mention du sexe ou du prénom de naissance.

Ajouter une clause dans la convention de bénévolat pour veiller au bon respect des valeurs du projet. Cela peut être par exemple de joindre la Charte de valeurs.

S'il y en a un, adapter le code vestimentaire : neutre, libre d'expression, non genré.

Moyen terme

Organiser des rencontres préparatoires entre bénévoles et équipe permanente, pour tisser un sentiment d'inclusion et partager la charte de valeurs.

Inviter des organismes spécialisés (Plan Sacha, Prisme, Rainbow House) pour animer des sessions de formation : sensibilisation aux VHSS, identités LGBTQIA+, prévention des micro-violences.

Prévoir une personne relai connue par l'ensemble des bénévoles : écoute, signalement, soutien psychologique.

Long terme

Construire un réseau de bénévoles référent·es inclusion pour renforcer la médiation humaine dans les grands événements.



Glossaire

Nous vous invitons à consulter l'intégralité du glossaire en ligne. Vous trouverez ici les définitions des termes utilisés tout au long de ce guide, que nous reprenons du Glossaire de Pratiq, Plateforme Régionale des Associations Transgenre, Intersexe et Queer. Nous remercions les auteurices pour la précision et la pertinence du travail de définition réalisé.

Agenre : Identité de genre décrivant les personnes qui ne s'identifient pas à un genre spécifique ou ne s'identifient à aucun genre. Ces personnes se décrivent comme étant sans genre ou de genre neutre.

Asexualité : Orientation sexuelle d'une personne qui ne possède pas ou peu d'attirance sexuelle envers d'autres personnes, quel que soit leur genre. Il s'agit d'un continuum comportant de nombreuses nuances et variations. Il existe aussi d'autres types d'attirances que les personnes asexuelles peuvent ressentir comme l'attirance romantique, esthétique, émotionnelle, intellectuelle et sensuelle.

Biphobie : Rejet, peur, haine, méfiance, dégoût, stigmatisation envers les personnes et les pratiques bisexuelles. La biphobie peut se manifester comme des préjugés négatifs, des agressions verbales ou physiques, ou par de la violence psychologique. La biphobie est encore souvent présente au sein de la communauté LGBTQIA+. Elle est consolidée de deux manières principales : par l'invisibilisation de la bisexualité (la croyance qu'on ne peut être qu'hétéro ou homosexuel·le), et par la représentation des personnes bisexuelles comme infidèles et libertines.

Bisexualité : Orientation d'une personne attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes de deux genres différents, ou plus.
Cisgenre / Cis : Personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance.

Cisnormativité : Norme sociale qui privilégie les personnes cisgenres au détriment des personnes trans. C'est un phénomène social qui contribue à l'invisibilisation des personnes trans et de leurs réalités, que ce soit fait de manière consciente ou non. La cisnormativité est en général associée à l'hétéronormativité.

Consentement : "L'article 417/5 du Code pénal prévoit que le consentement n'est valable que s'il a été donné librement. Le consentement libre est apprécié au regard des circonstances concrètes de l'affaire. Il ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime et il peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel." (source : sosviol.be)

Coming Out : Fait d'annoncer son orientation sexuelle et/ou son identité de genre à son entourage. Un coming-out se fait généralement en plusieurs temps (selon le nombre de groupes de personnes dans l'entourage) et continue tout au long de la vie : on continue de devoir annoncer son orientation sexuelle et/ou son identité de genre aux nouvelles personnes que l'on rencontre qui vont, généralement, supposer qu'on est cisgenre et/ou hétérosexuel·le.

Deadname : Aussi appelé "morinom". A l'opposé du "prénom social" ou "prénom choisi", le deadname est le prénom qui a été assigné à une personne à la naissance et qui ne correspond plus à son identité de genre actuelle. Continuer sciemment à utiliser le deadname d'une personne qui a signifié son prénom choisi est considéré comme un acte transphobe.

Espace plus sûr, "safer place" : un espace sur est un espace qui est perçu accueillant et inclusif, où les personnes peuvent vivre et exprimer pleinement leur identité, sans craindre de répercussion négative. C'est un espace d'autonomie, d'acceptation, et de respect inconditionnel qui peut jouer un rôle important pour les personnes victimes d'oppression systémique (racisme, sexisme, LGBTQIA+-phobies, validisme etc.). Ces personnes sont susceptibles d'éviter tout espace perçu comme non-sûr, qui devient de ce fait inaccessible et excluant. La mixité choisie (c'est-à-dire se retrouver entre personnes concernées par la même oppression) peut être une des manières de garantir un espace plus sûr. L'expression "espace (plus) sûr" renvoie au fait qu'il est impossible de garantir qu'un espace soit sûr à 100%.

Expression de genre : Façon d'exprimer et de communiquer son genre aux autres par son apparence, son comportement et d'autres caractéristiques. La société perçoit la manifestation extérieure de l'identité de genre de toute personne en appliquant (souvent inconsciemment) des normes genrées sur la façon dont iels s'habillent, leur coiffure, leurs manières et d'autres traits physiques et comportementaux. Souvent, l'expression genrée d'une personne correspond à son identité de genre, mais ce n'est pas toujours le cas.

Espace safe : Environnement qui se veut plus sécuritaire pour les personnes marginalisées, leur permettant d'évoluer, de s'exprimer et de se réunir sans crainte de discrimination et de réactions négatives. Les safe spaces s'inscrivent dans une démarche d'empouvoirement pour les personnes victimes d'oppression. Il s'agit souvent d'un contrat social où toutes les personnes présentes consentent à garantir un espace sécurisé pour chacun·e.

Genderqueer : Identité de genre d'une personne qui ne se conforme pas à l'idée de binarité du genre et autres cis- et hétéronormes. L'expérience genrée d'une personne genderqueer ne peut être rangée dans une "case" prévue par la société. Cette identité est souvent considérée comme faisant partie du continuum des identités non-binaires.

Genre : Concept qui renvoie à la dimension identitaire, historique, politique, sociale, culturelle et symbolique des identités sexuées. Il désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société considère comme appropriés pour chaque catégorie genrée (dans nos sociétés occidentales, les femmes et les hommes).

Harcèlement (article 5 §9 loi sur le genre) : "comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Sur le lieu du travail, il est condamné par la Loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ainsi que par la Loi du 28 février 2014 qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail" (source : sosviol.be)

Hétéro-cis normativité : Système de normes, de privilèges et d'oppression qui organise le pouvoir social autour de l'identité sexuelle et de l'identité de genre, dans lequel les personnes hétérosexuelles cisgenres se situent au-dessus de toutes les autres. Par conséquent, les personnes LGBTQIA+ sont dans une situation de désavantage systémique.

Homosexualité : Orientation dans laquelle une personne est attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes du même genre (ou qui partagent la même expérience genrée) qu'elle.

Homophobie : Rejet, peur, haine, méfiance, dégoût, stigmatisation envers les personnes et les pratiques homosexuelles. L'homophobie peut se manifester comme des préjugés négatifs, des agressions verbales ou physiques, ou par de la violence psychologique.
Intersexe : Personnes dont les caractéristiques sexuées ne correspondent pas exactement à la

catégorisation arbitraire binaire mâle/femelle, que ce soit au niveau de l'appareil procréatif, des hormones, des chromosomes ou des caractéristiques sexuées secondaires (pilosité, répartition de la graisse, etc).

Lesbienne : Femmes/personnes féminines qui aiment/sont attirées sexuellement et/ou romantiquement par d'autres femmes/personnes féminines. C'est une forme d'homosexualité/homoromantisme (personnes attirées sexuellement/romantiquement par des personnes du même genre).

Lesbophobie : Rejet, peur, haine, méfiance, dégoût, stigmatisation envers les personnes et les pratiques lesbiennes. La lesbophobie peut se manifester comme des préjugés négatifs, des agressions verbales ou physiques, ou par de la violence psychologique. La lesbophobie est souvent compliquée par les autres marginalisations subies par les femmes, notamment le sexisme et la misogynie.

LGBTQIA+ : Acronyme aujourd'hui utilisé pour désigner les personnes issues de la diversité des orientations sexuelles, des identités de genre, des expressions genrées et des caractéristiques sexuées. L'acronyme est composé de Lesbienne, Gay, Bisexuel·le/Biromantique, Trans*, Queer, Intersexe et Asexuel·le/Aromantique. Le + représente les personnes minorisées qui ne se retrouvent pas dans ces termes ou sont en questionnement. Actuellement, on préfère cet acronyme à LGBT ou LGBTQ car il est plus inclusif. D'autres acronymes existent (QUILTBAG, MOGAI, etc), mais sont moins connus et utilisés.

Mégenrer : Ne pas respecter, par choix ou par ignorance, l'identité de genre d'une personne. Cela peut passer par l'utilisation de prénoms/noms, de pronoms, d'un vocabulaire, d'accords d'adjectifs ou de salutations erronés. Continuer sciemment à mégenrer une personne qui a signifié son identité de genre est considéré comme un acte transphobe.

Outing : Acte de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. Cela peut être extrêmement préjudiciable et entraîner des discriminations, du harcèlement et des violences à l'encontre de la personne qui a été outée, sans que cette dernière soit préparée à y faire face.

Pansexualité : Orientation sexuelle caractérisant des personnes qui peuvent être attirées par toutes les personnes indépendamment de leur identité de genre.

Tokenisme : Fait d'inclure et de visibiliser un nombre réduit de personnes d'une communauté marginalisée en les présentant comme représentant·es et porte-paroles de toute leur communauté, afin d'éviter des accusations de discrimination.

Transgenre : Personne dont l'identité de genre diffère du genre qui lui a été assigné à la naissance. Il peut s'agir de personnes qui s'identifient comme hommes, femmes, non-binaires ou toute autre identité de genre.

Transidentité : Identité de genre d'une personne qui ne se reconnaît pas dans le genre qui lui a été assigné à la naissance. Il peut s'agir de personnes qui s'identifient comme hommes, femmes, non binaires ou toute autre identité de genre.

Transphobie : Rejet, peur, haine, méfiance, dégoût, stigmatisation envers toutes les personnes trans ou cis qui expriment un genre perçu comme non-conforme. La transphobie peut se manifester comme des préjugés négatifs, des agressions verbales ou physiques, ou par de la violence psychologique.

Viol : selon l'article 417/11 du Code pénal, le viol est défini comme "Tout acte qui consiste en ou se compose d'une pénétration sexuelle de quelque nature et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne ou à l'aide d'une personne qui n'y consent pas". (source : sosviol.be)

Un grand merci aux expert·es qui ont permis de rendre ce guide concret, riche et nourri par des regards de terrain.
Adeline Coline, Chargée de formation chez Prisme.
Philippe Artois, Coordinateur du Service Education permanente chez Tels Quels.

Joséphine (Joe) Gambade, Doctorant·e au Group for Research on Ethnic Relations, Migration & Equality (GERME - ULB).
Lucie Dengis, éco-conseiller·ère pour Musées et Société en Wallonie (MSW) et formateur·ice Plan SACHA.
Keisha Strano, Chargée de projets diversité, inclusion et solidarité pour RABKO.

Et merci à celles et ceux dont le travail a ouvert la voie et donné l'envie de s'emparer de ces questions en Belgique et de l'autre côté de la frontière, en Belgique. Merci en particulier à Stourm (Collectif des festivals) et au Pacte HF+ pour l'égalité dans les musiques actuelles, pour leurs recherches, leurs ressources partagées et le travail qu'ils mènent sur ces sujets.

Coordonné par Anna Hourman, Chargée de projet pour EventChange.

EventChange, Pastoo ASBL
c/o Transforma BXL
Avenue Jules Bordet, 13
1140 Evere
BE0521729247

contact@eventchange.be
Eventchange.be

© 2026 – Tous droits réservés.

Document édité en novembre 2026