

# La team PATPAT' gère ses casseroles



Ecrit en début 2022 par le Front Révolutionnaire Anti-Patriarcat et le Collectif Rennais Anti-Carcéral.

Retravaillé et partagé ensuite, puis modifié et republié en début 2024 par le Front Révolutionnaire Anti-Patriarcat.

Si vous avez besoin d'un coup de main dans vos collectifs pour mettre en place vos protocoles de gestion d'agression, hesitez pas à nous contacter au mail : **frap@riseup.net** ou sur le insta : **@fraprennes !**

# PRÉAMBULE

Coucou toi qui t'intéresse à la gestion des agressions dans tes milieux ! On vient te parler parce qu'on a envie d'apporter des réflexions, des idées de solutions, des outils pour mieux gérer les agressions qui se passent dans nos groupes, collectifs, espaces de vie...

Ce texte est une refonte d'un ancien protocole écrit par nous même, et qu'on a modifié suite à des retours de copaines de différents milieux wokiste (de Rennes et au delà !).

Nous, c'est une équipe de gens pas mal diverse : le point commun principal c'est qu'on est de Rennes, et qu'on a fait ce protocole avec deux collectifs qui sont la FRAP (Front Révolutionnaire Anti Patricarcal) et le CRAC (Collectif Rennais Anti Carcéral).

Le deuxième point commun, c'est qu'on a toutes été témoins et/ou acteurices de gestions d'agressions catastrophiques qui n'ont fait du bien à personne, et qu'on a plus envie que ça se reproduise. Et puis, on a toutes été dans la position d'auteur·ice ET dans la position de personne ciblée dans nos vies. Pour le reste, on est une équipe à majorité blanche, trans, militante de ville, psychologiquement cassée, avec plein de différences de positions sociales et donc plein de vécus différents.

Mais du coup, forcément quand on écrit un truc comme ça, ça sort de nos positions sociales donc c'est pas accessible à tout le monde ! Nous, on fait en sorte de le rendre utilisable par des groupes « de Gauuuche », plutôt pas libéraux, plutôt qui individualisent pas les agressions ni ne classent les gens comme « safe ou pas safe ». Pour le reste, que tu sois dans ton groupe de potes, ton collectif politique, ton squat, ta ZAD, voire même ton petit groupe local de parti politique, tu peux prendre ce texte comme appui ! Essayez quand même de le lire avant que votre collectif en ait besoin parce que c'est dur de se l'approprier en même temps que de gérer tout plein de trucs de soin, de séparation d'espace ou quoi que ce soit !

**BON, ET DERNIÈRE PETITE CHOSE,**

**TU TE DEMANDES PEUT-ÊTRE POURQUOI C'EST UN CHAT QUI TE RACONTE TOUT ÇA DEPUIS LE DÉBUT / ET BEN NOUS, ON EST LES REPRÉSENTANT·ES DE LA TEAM PATPAT / LA TEAM PATPAT, C'EST L'ÉQUIPE DE POTICHATS QUI GÈRE SES AGRESSIONS COLLECTIVEMENT, ET QUI ESSAIE DE FAIRE EN SORTE QUE LES CHOSES SE PASSENT AU MIEUX POUR TOUT LE MONDE ! TU VAS NOUS VOIR TOUT AU LONG DE CE TEXTE ! ET PUIS, À LA TEAM PATPAT, ON A UN HUMOUR UN PEU NAZE, ON DIT UN PEU DES CONNERIES PAR MOMENTS, MAIS ON ESSAIE DE DÉTENDRE L'ATMOSPHÈRE ET DE RENDRE PLUS CHOUETTE LA LECTURE UN PEU BOURRIN !**

**VOILÀÀÀ ! LA TEAM PATPAT TE SOUHAITE UNE BONNE LECTURE, ET ON SE RETROUVE LE LONG DU TEXTE POUR DES EXEMPLES SUPER ET DES BLAGUES (UN PEU NULLES MAIS QUAND MÊME RIGOLOTES !!)**



# **SOMMAIRE**

## **Introduction - 6**

## **Avant une agression - 9**

différentes typologies d'agression - 12

role de la communauté - 14

## **Pendant une agression - 17**

5D - 19

Harcelement - 21

Si je suis en train de produire une agression - 25

## **A l'annonce de l'agression - 26**

Recevoir la situation - 26

Comportements autoviolents - 27

Eviter les rumeurs - 29

Eviter autant qu'on peut les call out - 35

## **Après l'aggression - 44**

Les fondamentaux et les points de vigilance - 44

Gérer la personne ciblée - 47

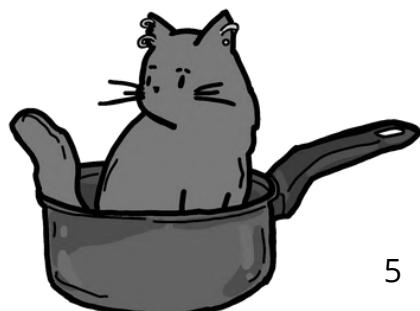
Agression / ressenti d'agression - 58

Gérer la personne auteur·ice - 69

## **Conclusion - 84**

Ressources - 85

Lexique - 88



# INTRODUCTION

Bon, commençons par les constats : On a **toustes** été dans les positions de **subir ou de produire** une ou des agressions. On a toustes été **témoins et/ou acteurices d'agressions** et/ou de **gestion nazes** d'agression. On a toustes vu des relations interperso, des collectifs, des groupes, **se casser a cause de ces agressions et de leurs gestions**. Et on a toustes vu **l'inefficacité** des formes de **justice punitives** qui se mettent en place au moment des agressions, qu'elles soient institutionnelles ou non.

A partir de ces constats là, on tire une envie, un besoin large : **on veut et on doit mieux gérer nos agressions**, et faire en sorte qu'elles arrivent le moins possible.

Du coup, on s'est dit qu'on voulait proposer des **réflexions** et surtout des **outils pratiques** pour permettre de gérer au mieux ces bails. Et donc, avant de rentrer dans le vif du sujet, on doit poser quelques petites choses sur la table :

- On ne pense pas qu'il y ait « d'essence de l'agresseur·se » et « d'essence de la victime ». Les **agressions** sont des **problèmes systémiques**, ce sont les outils violents obligatoires à la mise en place de **l'exploitation**, de la **domination**, de **l'oppression**. Les individus qui produisent une agression le font soit pour **appliquer violement une domination** sur un individu, soit en **reproduction de comportements** de dominations qu'ils ont déjà vu ou vécu. En tout cas, la source principale de l'agression, c'est le système qui l'entoure.
- On pense donc que la **gestion individuelle** d'une agression n'est **pas suffisante** : on n'apportera pas suffisamment à un individu sans changer l'espace qui l'entoure. Donc tant que le monde hors du collectif reste le même, c'est cool de gérer à la fois les individus (prendre soin de la personne ciblée, bosser avec la personne autrice d'agression pour changer des trucs...), et le groupe (créer une culture commune qui ne se base plus sur l'exploitation pour exister, se donner des conseils de consentement...)

- On n'écrit **pas** un texte **moralement juste** : gérer des agressions, c'est pas éthiquement super, c'est dur, c'est pas juste, c'est pas valorisant, ça demande de faire des pas de coté par rapport à son éthique perso qui sont pas faciles... avec ce texte, on essaye de proposer des trucs, qui peuvent être plus ou moins utiles, mais qui en aucun cas ne sont bons ou mauvais.
- **On ne parle pas de conflits** : les désaccords politiques, interpersonnels, qui n'amènent pas à des agressions mais à des tensions / émotions vives, on a choisi de pas les gérer ici. Mais si ces conflits amènent à des agressions répétées et / ou violentes, les situations sont à gérer en tant qu'agressions.

A partir de là, on a voulu écrire un texte qui se découpe en 4 grandes parties:

- 1 – Avant l'agression
- 2 – Pendant l'agression
- 3 – A l'annonce de l'agression
- 4 – Après l'annonce de l'agression

## **Bonne lecture !**

Ps: ce texte ne prend pas en charge les agressions très lourdes, genre torture, séquestration, pédocriminalité, on est pas encore prêt.es à ça. On ne souhaite pas qu'il soit utilisé pour se laver les mains d'agression hard ou d'agression de la part de tocards politiques.

# AVANT L'AGGRESSION

Bon, une agression, ça ne sort pas de nulle part. Comme on l'a dit, **ca s'ancre dans un fonctionnement social** pétri de violences, d'oppressions systémiques, d'exploitation, etc... Donc, même si on va évidemment parler plus tard de comment on gère une agression une fois qu'elle a lieu, là on va d'abord se pencher sur ce qui se passe avant une agression. L'idée, c'est de **réfléchir aux rouages qui amènent à des agressions**, et comment les bloquer pour éviter au maximum qu'elles aient lieu.

Une agression **reproduit toujours un rapport de pouvoir**, souvent ancré dans un système d'oppression, d'exploitation, de domination, pour en **tirer un intérêt**. L'auteur·ice d'agression peut directement avoir intérêt à produire une agression sur une personne opprimée (un mec cis het qui siffle une meuf ou un·e queer dans la rue, ça lui permet de garder le contrôle sur la rue + sur le corps des meufs et queer).



**SYSTÈME D'EXPLOITATION : SYSTÈME SOCIAL QUI PERMET A UNE PARTIE DE LA POPULATION (= CLASSE DOMINANTE) D'EXPLOITER INJUSTEMENT UNE AUTRE PARTIE DE LA POPULATION (CLASSE DOMINÉE)**

**SYSTÈME D'OPPRESSION : SYSTÈME QUI PERMET PAR LA VIOLENCE OU LA CONTRAINTE DE MAINTENIR UN SYSTÈME D'EXPLOITATION.**

Mais, iel peut aussi reproduire une violence systémique sans être dans une position de force dans le rapport d'oppression. Ça peut etre pour **créer du rapport de force** directement contre des personnes qui les opprime (personne rebeu qui tape un facho).

Ça peut aussi être **pour gagner du pouvoir sur des personnes qui sont dans la même situation d'oppression que soi** (personne trans qui tacle le passing d'une autre personne trans pour se valoriser). Enfin, il y a aussi des agressions qui ont un **intérêt pour la personne autrice**, mais qui ne sont pas des intérêts basés sur une oppression systémique (dépassement de consentement dans une relation aux mêmes échelles d'oppression)

La compréhension d'une agression, c'est intéressant de la faire selon le rapport de hiérarchie entre les gens qui sont dans la situation. Ça aide à comprendre pourquoi l'agression a eu lieu si jamais elle est déjà passée. Et puis, si jamais il n'y a pas encore eu d'agression, ça permet de mieux essayer d'éviter que des agressions se passent.

Un truc qui aide pas mal à éviter les agressions dans un milieu, c'est d'essayer de capter au plus vite c'est quoi les **dynamiques d'oppressions, de pouvoir, d'intérêts contraires**, qui peuvent exister dans un collectif.

Est-ce qu'il y a des risques de racisme / sexism / validisme / ... ?

### **Si oui, de quel type ?**

1. Racisme ordinaire (blagues, exotisation...)
2. Non-prise en compte des besoins spécifiques
3. Habitudes de contact physique sans consentement
4. VSS passées dans le collectif sans gestion
5. Cohabitation entre communautés ultra différentes  
(migrant·es + queer blanc·hes + vieux·vieilles blanc·hes du monde associatif)

Est-ce que le milieu est accessible aux personnes neuroatypiques ? Est-ce qu'il y a des gens qui dirigent le groupe, ont une grande influence sur les décisions ?

Est-ce des personnes ont des intérêts contraires à participer au collectif ?

- Certain·es ne veulent pas de mec cis dans leur espace, d'autres veulent y inclure les mec cis pédé
- Certain·es ont des objectifs d'intégration, d'autres révolutionnaires
- Certain·es veulent légaliser un lieu, d'autres le maintenir hors légalité

Etc...

## Différentes typologies d'agression

Ensuite, pour réussir à voir si des agressions se produisent ou peuvent se produire, faut aussi capter qu'il y a différents types d'agressions

- **Physique** (un coup de poing, une gifle...) / **psychologiques** (menaces, insultes, dénigrement etc...) / **materiel** (vol, destruction d'un bien...) / etc..

- **Individuelle ou Collective**

- 1 personne cible et 1 auteuri·ce d'agression
- 1 personne cible et 5 auteuri·ces d'agressions
- 5 personnes cibles et 1 auteuri·ce d'agression
- 5 personnes cibles et 5 auteuri·ces d'agressions

- **Unilateral ou Multilateral**

- Unilateral: sur 2 personne. L'une est a 100% auteur·ice d'agression. L'autre est a 100% personne cible
- Multilateral: – sur 2 personne, une est a 50% auteur·ice d'agression et 50% personne cible. L'autre est 50% auteur·ice d'agression et 50% personne cible
- sur 2 personne, une est a 75% auteur·ice d'agression et 25% personne cible. L'autre est 25% auteur·ice d'agression et 75% personne cible.

**BON, ON FAIT LES MATOUS MATHEUX MAIS EN GROS CA VEUT JUSTE DIRE QUE PARFOIS LES AGRESSIONS CA VIENT DES DEUX COTÉS, ET PARFOIS PLUS D'UN CÔTÉ QUE DE L'AUTRE / CELLES-LÀ, ELLES SONT PLUS DURES A OBSERVER, ÇA PEUT SE CONFONDRE AVEC DU CONFLIT, MAIS EN VERSION PLUS VENER ET AVEC DES VRAIES SEQUELLES À LA SORTIE !**



- **Agression** (Action consciente ou non, qui blesse de manière psychologique ou physique et/ou qui dépasse/ne respecte pas les limites de quelqu'un.e.) ou **Micro-agression** (comportement ou propos d'apparence banal, qui provoque des dégâts psychologiques sur l'individu ciblé, et entretiens des systèmes et dynamiques d'oppression)
- **Ponctuelle** (une insulte raciste, directement prise en charge. L'agression est localisée dans le temps) / **Répétée** (un harcèlement d'une personne contre une autre. La personne cible ne l'annonce qu'après 3 mois. Il s'agit d'une série d'agressions)
- **Consciente** (la personne a choisi de produire une agression) / **Inconsciente** (la personne n'était pas consciente qu'iel produisait une agression)
- ETC...

Il y a donc tout un tas de paramètres qui définissent une agression. Les avoir en tête, ça permet de sortir de l'idée que les agressions c'est toujours une personne qui produit délibérément une agression sur une autre et qui a 100% des tords.

.

# ROLE DE LA COMMUNAUTÉ

Ceci étant dit, c'est super de savoir définir une agression selon plein d'angles différents, mais on en fait quoi ?

**Gérer les risques d'agression en solo** dans un groupe, c'est une très **mauvaise idée** pour soi et pour les autres. Pour soi, parce que c'est une charge de travail énorme, désagréable, et que en plus y'a de grandes chances que ça serve à rien. Pour les autres, parce que du coup y'a des risques d'agression qui vont persister et que tout le monde sera pommé si des problèmes ont lieu.

Une **gestion collective des agressions**, c'est ce qu'on estime être la **meilleure solution**. Ca veut dire, une gestion qui ne met pas en jeu que les personnes directement impliquées dans l'agression. Et puis, une gestion intracommunautaire, c'est d'autant plus intéressant que ça peut prendre en compte les enjeux spécifiques de la communauté dans la compréhension et la gestion de l'agression.

Et du coup, on a réfléchi à pas mal de pistes de réflexion, outils, conseils, pour gérer les agressions si elles ont lieu, mais là encore on va parler de la prévention d'agression dans son collectif. Qu'est ce qu'on peut faire en tant que collectif ou communauté pour éviter les agressions dans nos milieux ?

On a plusieurs pistes :

1. Créer des **espaces d'échanges** sur les sujets à tension
2. Créer des **espaces de formation** sur les oppressions systémiques
3. Mettre en place des **vigilances collectives** sur certains sujets, avec des espaces ou parler des problèmes si y'en a.
4. **Répartir la charge de travail de soin** dans le collectif, faire que tout le monde en soit capable
5. Valoriser une **culture de la discussion / des conflits** sur les sujets qui fâchent, plutôt que de ronger son frein jusqu'à ce que ça pète
6. Penser à des **alternatives à la justice punitive** (sans oublier qu'elle peut être utile si il faut, mais juste penser à d'autres choses aussi qui peuvent être super intéressantes et utiles)
7. Mettre en place des outils et **protocoles** pour être réactif·ves, efficaces, inclusif·ves et bienveillant·es dans nos gestions d'agressions si elles arrivent.
8. **Eviter les enjeux de hiérarchie** qui font que c'est toujours les gen·tes mieux placé·es qui restent si une agression survient, et toujours les moins bien placé·es qui partent, quel que soit le rôle de chacun·e dans cette agression.

A échelle individuelle, on peut utiliser le collectif / la communauté pour :

Essayer d'être **empathiques** entre nous, pas se déshumaniser trop vite, essayer de comprendre les enjeux des gens, d'où iels sortent, etc...

Se former grâce aux outils et connaissances du collectif sur pleins d'enjeux (fonctionnement des traumatismes, des mécanismes de survie...)

**S'empouvoir** pour aller tacler les tocard·es qui nous ont agressé et ont rien géré par la suite, et s'assurer que si on fait de la merde, on sera pas comme elleux



# **PENDANT L'AGGRESSION**

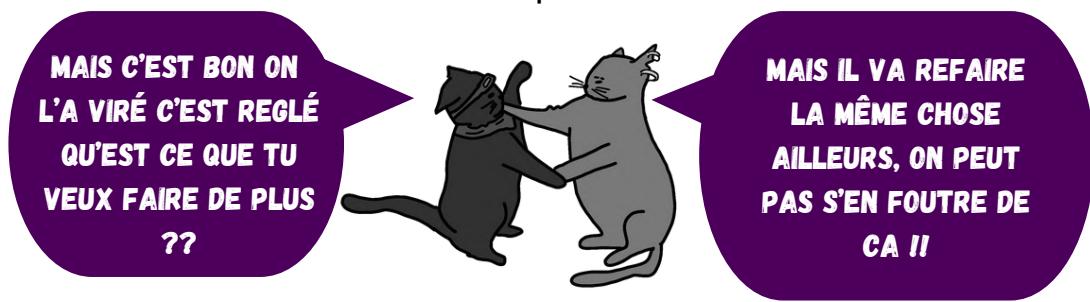
Si une agression se passe dans un espace collectif / communautaire, le mieux on est préparé·es, le mieux on peut la gérer et y faire face. Plus une agression est bien gérée dès qu'elle apparait, mieux la personne qui est ciblée, la communauté, et potentiellement la personne autrice de l'agression s'en sortiront.

Très souvent, au moment où une agression se passe, il va y avoir un **reflexe d'expédier la situation**. Parce que pour les personnes qui en sont témoin, ça gène, ça met face à des contradictions, c'est désagréable, c'est violent, ça peut rappeler des traumatismes.

Quand on expédie la situation, il y a deux options majoritaires :

1. **Nier la situation** : **minimisation** de l'agression, **négation** des enjeux **d'oppression** dans la situation, tentative d'explication et de justification. Dans ce cas, c'est très majoritairement la **personne ciblée qui quitte l'endroit**, ce qui ne règle aucun problème, voire met cette personne dans une situation de merde.

- **Exclure et bâcler l'enjeu** : la personne autrice d'agression est **exclue** de l'espace, souvent dans l'objectif de permettre à la personne ciblée d'y rester. Mais souvent, rien n'est fait ni pour que la personne autrice ne recommence pas ça ailleurs, ni pour que la personne ciblée puisse décompresser, en parler, obtenir une forme de réparation.



MAIS C'EST BON ON  
L'A VIRÉ C'EST RÉGLÉ  
QU'EST CE QUE TU  
VEUX FAIRE DE PLUS  
??

MAIS IL VA REFAIRE  
LA MÊME CHOSE  
AILLEURS, ON PEUT  
PAS S'EN FOUTRE DE  
CA !!

C'est évidemment super dur d'éviter la deuxième solution dans un cadre court-terme où les gens se connaissent pas ou peu (rue, fête...), voire même c'est cool de la mettre en place dans ces cadres faute de mieux. Mais c'est chouette d'essayer de l'éviter si les personnes vont être amenées à se revoir sans qu'aucune gestion ne soit faite entre temps.

En tous cas, on pense qu'expédier les situations le plus vite possible n'amène pas à résoudre les enjeux d'une agression. On parlera plus tard de comment on gère une agression dans le long terme, mais on va commencer par aborder les réactions qu'on peut avoir au moment d'une agression.

## La règle des 5D

Si on est témoin d'une agression (ou qu'on a l'impression que c'est une agression sans être sûr·e), il existe la règle des 5D :

- **Distraire** : Engager une conversation avec la personne ciblée. Détourner l'attention de l'auteur·ice d'agression
- **Déléguer** : Demander de l'aide. Attirer l'attention pour faire réagir.
- **Diriger** :
  - Imposer à l'auteur·ice d'agression d'arrêter
  - Intervenir
  - Défendre la personne cible
  - Demander de l'aide. Eviter de se confronter directement à l'auteur·ice d'agression ou de s'exposer au danger.
- **Dialoguer** :
  - Dès que l'incident est terminé, faire le point calmement avec la personne ciblé·e pour la rassurer (“Je peux m'asseoir à côté de toi ? Tu veux que je demande de l'aide ? Tu veux sortir d'ici ?”).

- Essayer de voir si c'est possible de discuter avec la personne auteur·ice d'agression, c'est moins prioritaire mais ça peut être très utile pour faire redescendre le truc.
  - Dans l'idéal, séparer d'espace physique la personne ciblée de la personne auteur·ice. Cela permet d'avoir un endroit plus calme et rassurant.
  - Indiquer que l'attitude de la personne auteur·ice n'était pas normale. Venir agir comme un soutien
  - Éviter de parler avec l'auteur·ice d'agression. La création d'un débat peut entraîner une escalade de la violence.
- **Documenter** : Si aucune intervention n'est possible (cas extrême, gestion très différente dans ce cas), filmer, prendre des photos. Cela pourra servir si la personne ciblée a besoin et souhaite avoir des preuves plus tard.



Cet outil peut se trouver très limité par exemple dans des cadre de violence collective (ex : harcèlement) Ou face a des violences en ligne (ex : la distraction est moins évidente).

## Cas Spécifique Du Harclement

Le **harclement**, c'est une culture de groupe ou émanant d'une **culture de groupe** (ex : oppressions systémiques etc...). C'est souvent des agressions qui dure dans le temps contre une ou plusieurs personnes cibles. Le profil des personnes cibles dépendra du **rôle que joue ce harcèlement dans la culture collective**. (ex : un mec trans et plein de mecs cis pédés, harcèlement autour des génitaux et culture mascu)

Le harcèlement révèle. Il révèle une dynamique néfaste dans le groupe.

**Révéler un harcèlement, c'est donc révéler les failles d'une culture de groupe.**

Cela est donc un processus très long. Un enjeu qui ralentit la gestion, c'est que les personnes dans le groupes seront bien plus **susceptibles de défendre les auteur·ices** (qui bénéficient du harcèlement). Des fois mêmes des personnes cibles peuvent participer à défendre les auteur.ices (car la culture de harcèlement peut être accompagné de discours relativisant/défendant cette même culture).



**CHA VA, IL DISAIT CHA POUR  
RIGOLER...  
C'EST PAS UN CHARCELEUR.**

Avant même de savoir comment gérer le harcèlement, il faut faire accepter aux gens l'existence de ce harcèlement, et faire remarquer le côté néfaste (et non positif) de celui ci.

Pour cela, voici quelques pistes :

- **Communiquer avec la/les personnes cibles.** Voir avec eux leur ressenti de la chose. Pourquoi pas mettre un réseaux entre eux (et vous ? Après tous, les personnes subissant un harcèlement sont + susceptibles de le percevoir).
- L'objectif est de permettre la création d'un espace de parole et de critique de l'espace communautaire. Afin de clarifier la nature du harcèlement, de mieux le caractériser.
- Une organisation peut se mettre en oeuvre afin de récolter des preuves.
- **Remonter les critiques.** Cela pourra être nié en bloc si cela est présenté au groupe. La dynamique collective viendra potentiellement défendre la culture du groupe. Cependant, un ralliement des personnes cibles peut déjà permettre une défense face au harcèlement.

- Faire une critique collective permet déjà d'ébranler la culture du harcèlement. La culture du harcèlement repose en effet sur le non-dit. Elle est naturelle, inquestionnable, de fait etc... La questionner/critiquer vient donc créer une brèche.
- En parallèle, la remontée peut se faire avec chaque individu. Isoler une personne auteur·ice des autres auteur·ices permet d'atténuer la dynamique de groupe. Iel sera potentiellement plus réceptif·ve à la critique que vous essayer de lui presenter.
- **Présenter un contre-discours.** Les cultures de harcèlement se basent des fois sur des discours. Le harcèlement peut être présenté comme :
  - **Solidifiant** (ex : il trie les gens qui tiennent la route, ou endurcit les moins « solides »)
  - **Nécessaire** (ex : il servirait à apprendre une discipline)
  - **Important** (ex : pour la cohésion de groupe)

Il est important de venir préparer des contre-discours afin de montrer que le harcèlement est juste néfaste pour les personnes ciblé·es et pour l'espace collectif. Il est important aussi de montrer en quoi ce harcèlement est profitable pour les harceleurs. S'il se base sur une domination systémique, révéler également cette nature est important (ex : harcèlement raciste : rejet / humiliation des mec cis pédés arabes si ils acceptent pas d'entrer dans la case de mec sauvage)

Si vous êtes ancien·ne acteur·ice ou neutre (ni cible / ni acteurice) dans le harcèlement, essayer d'**aider au maximum les personnes ciblé·es** dans cette période. Faites du care, aidez à la récupération de preuves etc.. Il est important de ne pas laisser isoler les personnes ciblé·es.

C'est le manque de soutien qui vient perpétuer une culture de harcèlement.

### **Si je suis en train de produire une agression**

Si t'as l'impression que tu es en train de faire de la merde, que tu t'en rends compte, que tu sens que tu es sur une pente glissante (montée en tension avec tacles de plus en plus sexistes / racistes / validistes / LGBTQphobes, moment de sexualité où t'es pas / plus sûr·e du consentement de la personne, tu te rends compte trop tard que t'es en train de faire une « blague » pas chouette, etc...) :

C'est sûrement mieux de s'arrêter au plus vite dès que tu as un doute, de prendre un temps de recul, de sortir de l'espace, et si t'étais bien en train de faire de la merde, de t'excuser et proposer d'en parler si besoin.

Au lieu de continuer et de risquer de faire un truc potentiellement bien plus grave. C'est pas agréable pour l'ego, c'est vachement dur dans des cas de tensions, mais c'est quand même vachement mieux que de commencer / continuer à agresser une personne.

## **LE CONSENTEMENT T'ÉCHATPPE ?**



# A L'ANNONCE DE L'AGGRESSION

## Recevoir la situation

Quand une personne (ou plusieurs personnes) vient annoncer une agression (ou un ressenti d'agression), la première chose à faire est **d'écouter**. Il est important de venir écouter le récit et le ressenti de la personne et il est important de **respecter son vécu et ses émotions**.

L'important ici n'est **pas de répondre à la globalité de ses demandes**, mais de créer un **espace de parole et d'expression** pour la personne ciblée, sans jugement, où elle pourra exprimer librement son ressenti et son vécu (on peut notamment se référer aux conseils donnés dans la technique des 5D, pour venir offrir un cadre propice à la personne cible pour être à l'aise et donc qu'elle puisse complètement s'exprimer.)

La deuxième chose à faire, avant d'entrer dans la mise en place d'une gestion est une séparation d'espace temporaire. Pas besoin d'attendre forcément que ça soit une demande de la personne ciblée, ce qui pourrait lui mettre une trop grosse charge sur le dos, l'idée est simplement de sécuriser son espace pour un temps donné.

## Comportement autoviolents :

Suite à une agression, il faut faire attention autant que possible à la personne ciblée. Certaines personnes auront des **comportements autoviolents**. Ces comportements peuvent apparaître avant l'annonce de l'agression : si c'est le cas, il est important de ne pas outrepasser la volonté de la personne et de ne pas la forcer à parler de pourquoi iel fait cela.

Cette autoviolence répond à des besoins psychologiques, venir en discuter avec la personne et la rassurer sans la culpabiliser est le mieux à faire. On peut proposer à la personne d'être à l'écoute quand iel désirera en parler (ex : « écoute, si un jour tu a envie ou besoin d'en parler, tu peux venir me voir... »)

Il peut être important par contre de s'assurer que la **pratique d'autoviolence est la plus « safe » possible**. Si le comportement autoviolent présente des comportements à **risques importants** (coma éthylique, overdose, coupures mal réalisées, négligence alimentaire très importante etc....), essayer de définir avec la personne concernée les mauvaises pratiques, de poser des cadres convenants à la personne etc...

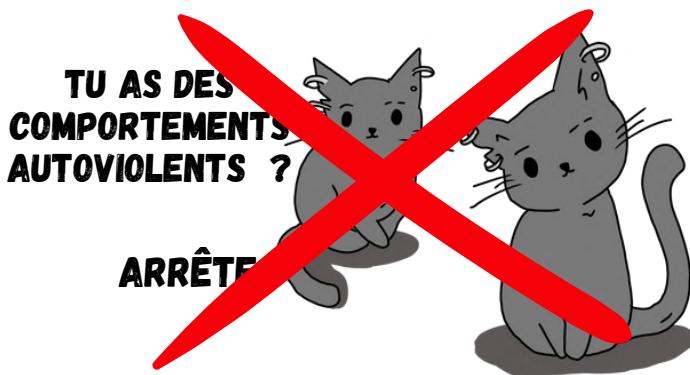
Permettre à la personne de se sentir soutenue et l'inviter à se diriger vers des **autoviolences moins dangereuses**.

C'est difficile de hiérarchiser des autoviolences, faite ce que vous pouvez en fonction de là où vous en êtes.  
Il est important de respecter les besoins et nécessités d'une personnes et **de ne pas la bloquer**, mais de l'accompagner.

Interdire les autoviolences (ex : imposer une désintox) contre la volonté de la personne est :

- **Violent** pour la personne (et infantilisant)
- **Rompt le lien de confiance** entre vous et la personne cible
- A des risques d'amener à l'**exact inverse** (exemple : backlash du à l'addiction)

Il est compréhensible de vouloir aider une personne à sortir d'un cadre autoviolent manifestement pas sain (car suite à une agression)... Mais l'interdiction des autoviolences ne peut être faite qu'avec la coopération et la volonté de la personne concernée. Il est possible de venir proposer, conseiller etc... Mais **jamais imposer/faire du chantage etc...**



Si plusieurs autoviolences s'additionnent, et que soit certaines sont plus à risques que d'autres, soit que la combinaison des différentes autoviolences présente des risques importants, il est important et pertinent d'en discuter avec la personne afin de l'orienter pour une diminution/abandon des pratiques les plus à risques au profit des plus sûres.

## **Éviter les rumeurs et les effets de groupe**

Une rumeur, c'est un phénomène où un grand nombre de personnes relaie et discute d'une histoire/d'un fait présenté comme vérifique. Cela ouvre un large spectre de cas : intox, infox, préjugés, propagande, canular, diffamation etc....

De nombreux dangers peuvent être attachés aux rumeurs, comme :

- Perpétuer des schémas de domination**

systémiques via les préjugés qui y sont attachés (ex : « Stéphanie... non elle est vraiment pas fiable... » : peut-être que cette rumeur s'appuie sur le préjugé sexiste qu'une femme aurait plus de chance de n'être pas fiable/pas rationnelle)

- **Propager de fausses informations** sur un individu / un groupe [ Et donc potentiellement participer à un Call-Out sans savoir.... On en parle un peu plus loin ]
- Ne pas prendre de recul et donc s'**empêcher une analyse rigoureuse** d'un phénomène (la rumeur, lorsqu'elle impregne un groupe apporte en effet un certain confort mental)
- Un risque important avec les effets de rumeurs c'est les **effets d'escalades** dans les propos (avec des propos potentiellement de plus en plus flou, débouchant vers des blocages de plus en plus profond, que cela soit collectivement ou en interperso)

etc...

Pour toutes ces raisons et bien d'autres, **éviter autant que possible les rumeurs est souhaitable** (surtout après l'annonce d'une agression, où il est important de justement garder un cadre clair.)



Pour les éviter autant que possible, une rigueur individuelle et un rigueur collective sont nécessaires.

## Individuelle :

Il est important de savoir rester vigilant·e face aux « on dit ». Pas question ici de remettre en question la paroles de personnes ciblées quand on y fait face. Mais quand on est face a une personne disant par exemple « X a groomé des personnes, je le sais » sans apporter aucune preuve ou presque aucune (genre « Tout le monde en parle »).

**GROOMER : INFLUENCER UNE PERSONNE  
PLUS JEUNE / MOINS EXPÉRIMENTÉE,  
UTILISER SA POSITION D'INFLUENCE / DE  
POUVOIR À CES FINS.**



Dans ce cadre là on peut déjà douter un peu plus. Peut-être que ce qui est dit est vrai, peut-être que non : compliquer à déterminer avec un seul témoignage... et sans preuves solides.

On peut également parler du fait que face ce qu'on sait être une **fausse rumeur**, un acte individuel chouette mais pas facile est de venir le **dénoncer**. Facile a dire, difficile a appliquer, car selon la situation de la personne dans le groupe et dans sa vie, iel seras plus ou moins a memo de s'opposer a la dynamique collective.

Mais s'opposer est important, même vital pourraut t'on dire. Un espace collectif ou les individus n'osent/ne peuvent pas s'exprimer contre des rumeurs (ou plus largement contre des avis/positionnement/ligne politique etc...) est un espace collectif dysfonctionnelle.

## **Collective :**

Pour nous le collectif doit savoir gérer 3 trucs :

- **Empêcher une culture de la rumeur** dans le collectif
  - Ne pas recevoir ni diffuser d'information non vérifiée et non transmise (directement ou indirectement) par la personne ciblée.
  - Ne pas changer de comportement en fonction des rumeurs qui tournent avec telle ou telle personne, ne pas prendre de décision autour de ça **tant que ça n'est pas vérifié**.
- Amener des **temps collectif de discussion**, permettre la discussion / le conflit / le désaccord au sein du collectif
- **Préserver / protéger les personnes concernées par les rumeurs** le temps de les vérifier et d'engager, si besoin, un processus de gestion d'agression

À l'annonce d'une agression, il y a des risques de création de rumeurs autour. Même sans agression, une culture de groupe autour de la rumeur est potentiellement néfaste et nuisible.

Par exemple, des phrases comme « X sort avec Y c'est sûr » ou « A et B sont très proches en ce moment » peut directement ou indirectement contribuer à une culture de la rumeur, dans un groupe. Bon après y aura toujours des « on dit »/des potins etc... surtout dans des groupes affinitaires ! Et en soit cela n'est pas grave.

L'important est de savoir gérer, et respecter les gens (ex : ne pas fantasmer/exotiser des relations/des personnes). Par gérer, on entend faire en sorte que la rumeur ne viennent pas impacter le bon fonctionnement du groupe/collectif.

Comme dit plus haut, l'individu doit savoir trouver le courage pour s'opposer aux rumeurs néfastes, encore faut-il que l'espace collectif soit fonctionnel et **permette la discussion/le conflit/le débat en son sein**. Cela doit être discuté en amont (et rediscuté quand on remarque un ou des dysfonctionnements).

Pour en revenir au moment où l'agression est annoncée, la première chose à faire est de voir avec la **personne cible si iel souhaite une gestion personnelle ou collective**. Une bonne chose à faire pour un gestion collective et de voir et de définir collectivement clairement en avance **ce qui est dit ou non, comment, à qui, et dans quelle situations**.

Il est important de voir ça avec les personnes proches/au courant des bails, les personnes pouvant plus tard se charger de la médiation. Mais aussi avec la personne cible et si possible la personne auteur·ice (sachant que l'on peut recueillir les volontés de la personne cible et de la personne auteur·ice sans qu'iels rentrent en contact).

**ILS SONT FÉLIN POUR L'AUTRE, ILS SE RESSEMBLENT TELLEMENT.**

**MIAOU MIAOU MIAOU  
ILS SONT PAREILS**

**OUAIS FIN, ILS ONT QUAND MÊME DEJA DIT DES TRUCS RACISTES ASKIP, CA SERAIT MIEUX QU'ils SE RESSEMBLENT PAS LA DESSUS...**



## Eviter autant qu'on peut les call out

Il est ici question de parler du call-out de manière générale. En effet, selon les cadres, celui-ci pourra être pertinent ou non. Pour cela, une définition et un petit retour historique s'imposent.

Un **call-out**, c'est une **dénonciation publique** d'une personne/d'un groupe/d'une institution ayant des comportements/fonctionnements **jugés problématiques**. Selon si ça vise un individu/ un groupe/ une institution, les effets et répercussions seront différentes.

Le call-out a différents buts :

- **Protéger** les personnes ciblées
- **Dénoncer** les auteur·ices (voir les « effacer », « blacklister », « bloquer », « évincer » du milieu)
- **Remuer** le milieu et l'omerta dedans (= libération de la parole)
- **Prendre du pouvoir dans le rapport de force** face à la personne autrice d'agression/au groupe/à l'institution.



Historiquement, cet outil a été développé et utilisé par les groupes minorisés pour venir dénoncer les agressions et plus largement les auteur·ices d'agression. Cet outil s'est démocratisé avec les hashtag #Metoo et #Balancetonporc, qui permettaient aux meufs et aux minorités de genre de dénoncer les VSS subies. Les différentes déclinaisons permettaient de critiquer des milieux spécifiques (ex : le milieu du cinéma, avec les call-out de Weinstein, Polanski etc...)

En gros, l'outil permettait de faire face à la justice de classe/race/genre. Selon les sphères réalisant le call-out, il pouvait y avoir une critique plus ou moins forte de la justice étatique (réformistes VS révolutionnaires). Par exemple, le mouvement Black Lives Matter, après l'assassinat de Georges Floyd, a largement pris en force politique. Un call-out général de l'institution policière était à ce moment fait, et selon les groupes politiques, différentes approches étaient envisagées. Certains se nomment « Defund police », ils souhaitent moins d'investissements pour les flics et sont partisans de police de quartier. D'autres, plus radicaux, se nomment « Abolish police » et souhaitent purement l'abolition de l'institution.

Dans tous ces cadres, les call-out sont faits à l'encontre de personnes/institutions de pouvoir, et sont la seule solution pour critiquer ces dernières.

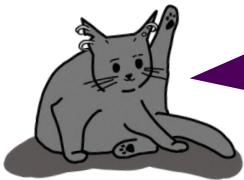
**Cela n'est pas la même chose dans des espaces personnels ou des collectifs.** Lorsque le call-out vise un individu, sa **position sociale joue un rôle crucial** dans l'impact qu'aura ce call-out sur ellui. Il y a des cas de call out nous impactant quand on parle de dynamiques intracommunautaires (plus marginalement on retrouve aussi le call-out de groupe. Par exemple, le call-out par un collectif LGBT d'un autre collectif LBGT car jugé problématiques sur la lesbophobie). Call-out un multi-milliardaires n'a pas le même impact que call-out un queeros précaire. Comme le dit le post du collectif Fracas « Le call-out en milieu queer peut rapidement devenir prétexte aux matraitances communautaires ».

Ainsi, dans nos milieux, il est important de se demander dans quelle·s situation·s c'est pertinent d'utiliser un call-out. Là où les oppressions s'entrecroisent et où il n'y a pas forcément de délimitation binaire entre oppresseur·se et opprressé·e, quelle utilité y trouve t-on dans ces cas ?



Un call-out pour certaines personnes, cela revient à exclure une personne d'un de ses seuls lieux de sociabilisation, cela peut être extrêmement violent. **Le call-out doit dépendre aussi du comportement de la personne auteur·ice.** Si iel est actif·ve et se remet en question, si iel reconnaît sa faute etc... Où est l'intérêt de lea call-out ? Possiblement il faudra même lea protéger si call-out il y a contre ellui, car le call-out signifierait violence et rupture du lien/contact de médiation.

Il faut aussi aborder la **différence entre call-in et call-out.** Un **call-in** c'est révéler l'agression dans un groupe restreint. C'est venir révéler les actes d'une personne auteur·ices seulement entre les personnes d'un même collectif, afin de venir mettre en place une médiation et une prise en charge efficace de la personne auteur·ice. Le **call-out** lui, à l'inverse, c'est une dénonciation publique. Cela peut se faire en ligne ou IRL. Par exemple, une personne peut être call-out de tout un monde militant (ex : X s'est fait call-out pour des propos transphobes, tout les collectifs militants de gauche sur Toulouse le savent, résultat, X est blackisé partout. Ça ne vient pas prendre en charge le probleme, X va ressentir une injustice, va potentiellement se radicaliser dans sa transphobie, et va certainement juste décaler dans une autre ville.)



**VIGILANCE : UN CALL-IN, PAR EFFET DE RUMEURS, PEUT TRÈS VITE DEVENIR UN CALL-OUT, D'OÙ L'INTÉRÊT D'ENRAYER LES CULTURES DE RUMEURS.**

Cependant, il y a des cas quand même où le call-out peut être justifié, par exemple :

- Si X récidive
- Si X est dans une position hiérarchique, de pouvoir dans l'espace où iel est (le call-in / call-out peut alors être la seule façon de remonter le problème. Cela permet de venir mettre en place un rapport de force et casser l'impunité de la personne en pouvoir/en fonction etc...)
- Si X a fait un truc super grave (genre séquestration, pédocriminalité, ...)

etc....

Il est important aussi de questionner pourquoi on est plus à même de call out une personne plus qu'une autre...

**Souvent la décision d'évincer/de call-out une personne ou non repose sur des liens affinitaires.**

C'est humain, mais il faut se dire qu'être ami·e avec la personne auteur·ice, l'apprécier ou pas, ne constitue pas une raison suffisante pour juger de la situation.

D'autres éléments sont à prendre en compte :

**Reconciliation** (La personne accusée reste dans le groupe) :

- La personne faisant les accusations **veut la reconciliation**
- Le préjudice causé est **relativement mineur**
- Le préjudice est causé par une erreur de jugement (**agression inconsciente**)
- Le préjudice est causé par **ignorance**
- La personne accusée est connue pour avoir elle-même vécu des difficultés ou des abus
- La personne accusée **exprime des remords** et taffe dessus pour éviter la reproduction de l'agression

**Expulsion** (la personne est exclue du groupe) :

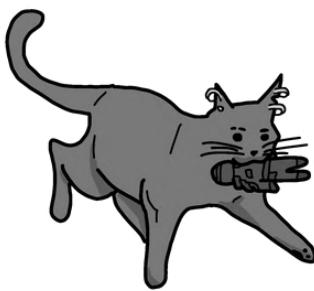
- La personne faisant les accusations veut que la personne accusée parte
- Le **préjudice** causé est **severe**
- Il y a un **modèle d'abus**
- L'accusé·e n'est **pas réactif·ve au dialogue**
- La personne auteur·ices semble avoir été **conscient·e** qu'iel était en train de dépasser des limites
- La personne accusée n'exprime **pas de remords** et/ou ne taffe pas dessus pour éviter la reproduction de l'agression

Il existe de nombreux autre paramètres questionnant le rapport aux call out (systematique)....

Un risque pouvant se lier au call-out est celui des **rumeurs**. Globalement, une personne auteur·ice de certains actes et est call-out de ces choses... Puis avec le temps se développent des rumeurs autour d'elle. La personne auteur·ice se voit donc confrontée à des **accusations complètement faussées** en plus des véridiques. Dans certains cas, ces rumeurs autour d'un call-out peuvent servir d'arme contre la personne auteur·ice afin de la blacklister.

Il est donc compliqué pour la personne auteur·ice de venir exprimer ce qui est vrai et ce qui relève de la rumeur/du mensonge. Cela nécessite de s'exposer continuellement (même après le processus de taf et remise en question perso faite). Un call-out et les rumeurs y étant potentiellement attachées peuvent durer des années.

Plus largement, même sans rumeurs, il sera compliqué pour une personne call-out de dénoncer la violence de son call-out et en quoi celui-ci a pu jouer en défaveur de la remise en question de l'agression commise. Cela a pu bloquer/braquer un temps la personne auteur·ice, car exclue de ses milieux et potentiellement donc des groupes pouvant prendre en charge la médiation, et aider la personne à évoluer.



Un autre cas delicat a gerer, celui des agressions multilatérales. Dans le cas où deux personnes se seraient mutuellement agressées, la première personne dénonçant les faits risque d'être la seule a être crue et écoutée en tant que personne ciblée. Les cas des agressions multilatérales sont complexes a appréhender et demande des outils fins, de la patience etc... Le call-out remplit mal ces rôles et est donc pas adapté a ces cas d'agression.

Un autre risque est lié a la culture du call-out pouvant exister dans certain milieux, certaines personnes ciblées par des agressions vont se silencier pour éviter les conséquences d'un call out. En effet, par peur de provoquer un phénomène qu'iels jugent néfaste, iels préfereront se silencier pour éviter que des gen·tes instrumentalisent leurs vécus. **Si un·e personne ciblé·e ne vient pas explicitement demander qu'un call-out soit fait, partez du principe qu'iel ne le souhaite pas et ne faites pas de call-out.**

**Pour conclure, le call-out est un sujet délicat. Nous sommes pour une approche de cet outil avec plus de nuances. Venir complètement l'interdire ou en faire une obligation ne marche pas, car les situations d'agressions ne sont pas toutes uniques. Nous espérons un usage plus sain de cet outil et des approches tendant autant que possible vers de la justice réparatrice.**

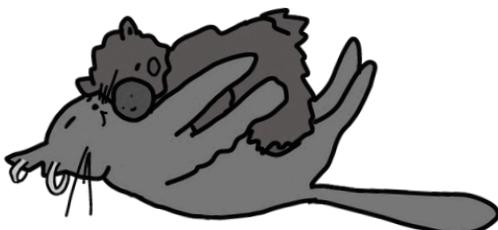


# APRÈS L'AGGRESSION

## Les fondamentaux et les points de vigilance

Avec la team patpat, on aime bien savoir où on va et comment on y va. Alors on s'est dit que pour savoir comment on voulait gérer au mieux après une agression, il fallait déjà définir ce que c'était de « gérer au mieux », et ce qu'on voulait atteindre avec ce zine. On a identifié plusieurs objectifs :

- Prendre en charge les personnes blessé·es, **prendre soin** d'elleux
- **Ecartez les risques** immédiats et long terme de reproduction d'agression.
- **Limiter la reproduction** d'oppressions
- Eviter la dissolution de nos groupes d'ami·es et collectifs militants à cause d'une mauvaise gestion de conséquences de l'agression



On fois qu'on a identifié ce qu'on veut faire concrètement, on essaye de trouver des **moyens et des outils** pour d'atteindre nos objectifs. Bon, comme on l'a dit précédemment prendre des mesures préventives, se renseigner en amont des agressions, essayer d'empêcher qu'elles se produisent font partie des meilleures solutions pour éviter d'avoir à gérer les agressions. Mais **une fois qu'elles se sont produites, que fait-on?**

*Petite parenthèse : si toi tes objectifs son pas les mêmes que les notres, tu peux aussi les lister et voir si les moyens qu'on propose correspondent à tes objectifs de gestion de la situation. On trace des pistes mais c'est à toi de sélectionner ce qui te parait pertinent, on fait pas un manuel !*

Bon, nous, pour répondre aux objectifs qu'on s'est fixés et gérer au mieux la situation, on a décidé qu'il fallait **accompagner les personnes ciblé·es et les personnes auteur·ices**. Les personnes ciblé·es parce qu'elles ont peut être besoin de care, de soutien (ou de plein d'autres choses dans lesquelles on peut les épauler) et les personnes auteur·ices car pour avancer, se remettre en question et arriver à ne pas recommencer à produire une agression, on considère que c'est difficile et plutôt voué à l'échec si on est seul·e à faire le taff ou bien qu'on est viré·e de nos espaces.

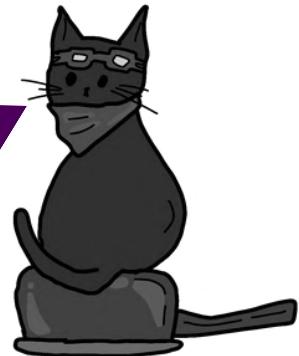
Pour pouvoir accompagner au mieux ces deux personnes (ou groupes de personnes), on pense qu'un bon outil de gestion collective c'est les groupes de soutien et/ou de médiation. On va donc **créer deux groupes**, un qui travaille avec la personne ciblée et un qui travaille avec la personne auteur·ice de l'agression. On détaille un peu comment on organise chacun des groupes ensuite. Ces **deux groupes doivent communiquer**, la gestion de l'agression se fait ensemble et non de manière séparée, puisqu'il faut que les besoins de la personne ciblée puissent être pris en compte et que souvent ses besoins impliquent des demandes envers la personne auteur·ice de violences.

Attention, avec la team on a noté que ce sont souvent les mêmes personnes qui prennent la charge (et souvent des personnes minorisées), du coup c'est chouette de faire attention aux autres autour de nous, à ne pas leur laisser trop de charge. On vous conseille aussi d'**être tendres avec vous-mêmes : respectez vos limites** et faites attention à ne pas trop vous surcharger. Quand on aide à la gestion d'une agression, on a souvent tendance à penser que notre santé à nous passe après, parce que c'est urgent. Ce n'est pas le cas, il faut aussi savoir quand dire stop et se préserver.

## Gérer la personne ciblée

Du coup, comment on fait, concrètement?

**DÉJÀ, PETITE PARENTHÈSE : LA TEAM PATPAT VOUS INVITE À ALLER LIRE LA BROCHURE "SOUTENIR UN·E SURVIVANT·E D'AGRESSION SEXUELLE" SI JAMAIS VOUS AVEZ ENVIE DE COMPLÉMENTS D'INFO ! NOUS ON S'INTÉRESSE AUX AGRESSIONS DANS LEUR SENS LARGE, MAIS POUR LES QUESTIONS D'AGRESSIONS SEXUELLES, ELLE EST PLUTÔT PAS MAL!**



Aussi, le but de ce zine c'est qu'on puisse l'utiliser pour les agressions et les micro-agressions, mais il demande à être adapté à des besoins et situations spécifiques (notamment dans les cas d'agressions traumatisques ou de violences extrêmes). On ne te propose **pas de recette magique**.

C'est pas une recette, mais on a quand même quelques conseils à te proposer. Ils sont valables lorsque tu commences une gestion collective d'agression, c'est à dire lorsque tu as accès au soutien d'un groupe, et que tu mets en place des groupes de médiation et de soutien selon notre super super conseil. Mais ils peuvent également appuyer quelques billes si tu lis ce zine pour savoir comment épauler un·e proche.

## 1) Écarter les dangers et risques immédiats.

La personne ciblée doit être en sécurité vitale, physique, mentale et émotionnelle, protéger sa vie est la priorité. Il faut donc s'assurer que la personne puisse combler ses besoins vitaux comme pouvoir boire, manger, dormir à l'abri, aller aux toilettes et se doucher. Certaines personnes ont des besoins spécifiques, comme des traitements à prendre, c'est donc important d'en discuter avec elles si c'est possible.



## 2) Redonner du choix.

Donner le choix, c'est vraiment super important en général, mais dans les cas d'agressions, ça l'est encore plus. Comme le principe d'une agression, c'est qu'une personne a dépassé les limites et le consentement d'une autre, laisser cette personne choisir ce qu'elle veut permet de redonner un peu de pouvoir à la personne qui en a perdu.

Pour cela, on conseille dans un premier temps de poser des questions fermées, comme « tu veux de l'eau ? » ou « tu préfères être debout ou assis·e ? ». Les questions ouvertes, comme « qu'est-ce que tu veux faire ? » peuvent être trop difficile à répondre notamment dans les périodes de sidération (état de choc où t'es bloqué.e et t'arrive pas a réfléchir à quoi que ce soit) ou de dissociation (état où t'as l'impression de plus être dans ton corps, de plus rien ressentir, de plus être toi même, d'être spectateur·ice de la scène).

Ces questions peuvent concerner des sujets plus ou moins importants, comme « tu veux du jus d'orange ? » ou bien « est-ce que tu veux aller à l'hôpital ? ». C'est important de faire attention aux enjeux spécifiques de chaque personne et aux risques d'oppression supplémentaires qu'elle pourrait subir. Par exemple, une personne trans pourrait refuser d'aller à l'hôpital car elle y a déjà subi de la transphobie et a peur d'en subir de nouveau. Certaines décisions peuvent être particulièrement difficiles à prendre. On vous conseille d'être patient·e et d'aider la personne à voir ce qu'implique exactement ses choix. Si on garde le même exemple, on peut alors faire un bilan avec la personne des risques pour elle à ne pas aller à l'hôpital, et de ceux auxquels elle s'expose en y allant. Cependant, la personne doit avoir le pouvoir de prendre les décisions qu'elle veut, même si ce ne sont pas celles que vous auriez prises.

L'inconvénient, quand on pose uniquement des questions fermées, c'est qu'on oriente les décisions de la personne. Du coup il peut être important de poser de temps en temps des questions ouvertes pour redonner du choix à la personne et s'assurer du respect de son consentement. Par exemple après lui avoir donné de l'eau et un plaid, lui demander si iel aimerait quelque chose en plus.

Les marques d'affection ou de réconforts physiques, comme être très proche physiquement ou prendre dans les bras, ne sont pas agréables ni réconfortantes pour tous·tes, à tout moment et dans n'importe quel contexte. Assurez-vous du consentement de la personne avant de le faire.



Il est possible aussi de proposer quelque outils qui pourront permettre à la personne ciblée de faire face à la situation qu'iel vit. Par exemple si iel ressens le besoin de ne plus avoir de contact pendant un temps avec la personne concernée, il peut avoir la proposition de répartir l'espace géographique dans lequel les deux personnes se trouvent. La personne peut par exemple demander d'avoir un espace où la personne auteur·ice ne se trouvera pas pendant un temps. Il n'est pas forcément question de rendre cette situation définitive.

Parler avec la personnes de la temporalité de ses choix (est ce que c'est pour 2 semaines? 2 mois? Tout le temps?) est aussi important, tout en sachant qu'un choix peut évoluer. Une personne peut ne pas savoir pour combien de temps elle aura besoin de mettre de l'espace entre elle et la personne auteur·ice, ou bien ses besoins peuvent changer à mesure qu'elle avance dans sa réparation, mais également au fur et à mesure qu'elle conscientise des choses qui lui sont arrivées. Ce n'est pas un processus linéaire.



### 3) Faire attention aux spirales de violence :

Pour aller mieux, une personne ciblée a souvent besoin de certains de ces différents éléments :

- Sécurité : c'est à dire d'être protégé·e, de se protéger d'autres agressions
- Reconnaissance : être reconnu·e comme personne ciblée et ses émotions, dont les limites ont été dépassées
- Réparation : être soutenu·e dans ses besoins
- Non-reproduction : que la personne auteur·ice évolue et ne reproduise plus les comportements d'agression

Parfois, la personne ciblée exprime le besoin de se venger, c'est à dire de faire subir à l'auteur·ice ce qu'elle a subit. C'est une forme de réponse aux besoins de la personne ciblée qui existe, mais que nous trouvons généralement dysfonctionnelle et qui ne permet souvent pas d'avancer collectivement. Le choix d'utiliser ou non la vengeance appartient à la personne ciblée, votre choix d'y participer ou non vous appartient aussi. Nous tenons tout de même à rappeler que la vengeance coupe la communication avec la personne auteur·ice de violences, et qu'elle peut donc empêcher une gestion collective, voire même entretenir une spirale de violence.

Elle peut cependant être utile pour créer du rapport de force, notamment lorsque la personne auteur·ice ne reconnaît pas ses torts ou ne prend pas ses responsabilités.

Si la personne ciblée décide tout de même de se venger, on a noté quelques questions qu'il peut être utile de se poser avant d'effectuer la vengeance :

- Quelle riposte souhaite-t-on mettre en place? A quel degré?
- (Faire subir exactement la même chose à la personne auteur·ice n'est pas forcément souhaitable, on n'agresse par exemple pas sexuellement une personne parce que c'est ce qu'elle nous a fait).
- Est ce que la vengeance est juste? Cette question est un peu cheloue au prime abord, mais ce qu'on veut dire par là c'est, est ce qu'on ne reproduit pas des oppressions en fonction de comment on choisit de se venger?

Par exemple, si on choisit de se venger d'un mec racisé, on peut se demander si on aurait fait la même chose face à un mec blanc, et si on n'est pas en train de reproduire des mécanismes d'oppression systémique.

- On peut aussi se demander (même si c'est pas quelque chose qu'on a envie de se demander dans ces cas là) quelles conséquences cela aura sur la personne qui subit la vengeance. Si c'est une personne qui subit déjà beaucoup de violence, est ce que ça ne peut pas l'enfoncer tellement qu'elle ne pourra plus s'en sortir?

#### **4) Soutenir émotionnellement et matériellement.**

Soutenir quelqu'un.e peut être fait de beaucoup de manières différentes. Par exemple, ça peut être aider dans les tâches quotidiennes comme faire du ménage et des courses. Ça peut également être de l'aide pour faire des démarches administratives, ou juste proposer de passer du temps ensemble/ne pas être seules/faire des activités ensemble.



- **Connaître ses limites**

Lorsque qu'une agression touche votre communauté, vous serez affecté plus ou moins de toutes façons. Vous n'êtes et ne serez jamais parfait, et c'est ok (c'est même totalement humain, non?).

Vous êtes un individu qui doit aussi dormir et traverser ses propres épreuves.

Faites autre chose, déléguez, demandez du soutien pour vous-même, vous ne serez plus en mesure d'aider qui que se soit une fois en burn-out.

Implique une préparation en amont afin d'éviter qu'une seul·e personne se mange tout le travail de care. Éviter que le travail de care ne repose que sur les minorités (minorité de genre, handi, de race, etc)

- **Accompagner l'autre, ce n'est pas sauver l'autre.**

La personne ciblée est décisionnaire de sa vie et la seule à même de décider quand et comment se réparer. Vous ne pouvez pas la sauver, seulement l'accompagner à son rythme, sur la voie qu'elle aura choisie.

Constituer un groupe de soutien et proposer d'autres réseaux de soutien possible, pour éviter la création d'une relation de dépendance, malsaine pour tout le monde.

- **Accompagner l'autre, ce n'est pas se sauver soi-même.**

Il ne s'agit pas de vous, demander vous pourquoi vous voulez accompagner cette personne, surtout si vous avez vous-même été ciblé par une agression similaire.

Ne prenez pas toute la place.

L'idée est de mettre en place un cadre de soutien, qui vient prendre en compte les particularités/besoins de fonctionnement de la dite personne.

A-t-elle besoin de telle ou telle activité afin de se sentir mieux ?

A-t-elle des comportements d'auto-sabotage ? Quelle place est-il possible de prendre pour ne pas s'imposer en contradiction à ses besoins, tout en gardant un esprit critique ?

Réussir à cibler comment « limiter la casse » peut aussi être une solution de prise de recul sans émettre un jugement. Tout le monde essaye de survivre comme il est possible.

Quelle est l'implication avec votre histoire personnelle ? Votre rôle est peut-être plutôt de proposer un groupe de parole de personne concernée ?

Et c'est très bien aussi.



## 5) Spécificités liées aux agressions sexuelles.

Si vous êtes ou avez été partenaire sexuel·le d'une personne ciblée ou ayant été ciblée par une ou plusieurs agressions sexuelles, faites particulièrement attention lors de vos rapports sexuels.

Parfois, la personne ne voudra pas avoir de rapports physiques, qu'ils soient sexuels ou même juste affectueux.

D'autres fois, l'activité sexuelle lui permettra de retrouver beaucoup de pouvoir.

Soyez patient·e et comprehensif·ves et permettez-lui de fixer le rythme et le type d'activités dans lesquelles vous vous engagez, en faisant attention à respecter vos propres limites.

Soyez conscient·es que des actions en apparence anodines peuvent beaucoup impactées la personne ciblée.

**A l'attention des mecs cis het notamment :** une agression sexuelle produite par quelqu'un.e d'autre que vous, ce n'est pas un moment pour prouver a quel point vous, vous êtes un bon mec face aux mauvais mec.

Soyez présents, participez collectivement, mais les surréactions de casser des gueules sans demander à personne, ou d'allié proueur protecteur, c'est pourri pour tout le monde.

## **Agression, ressenti d'agression et féminisme du ressenti**

Là on va aborder un point compliqué mais ultra important. On va parler des ressentis d'agression, de la place qu'ils ont dans la gestion d'une agression, et dans les milieux féministes et queer en général.

On tire le constat suivant : dans les milieux féministes et queer, en ce moment, le ressenti d'une personne agressée est considéré comme inquestionnable, comme unique vérité, et comme version complète des faits. On va pas se mentir, c'est clairement mieux qu'avant #MeToo, ou quand tu disais que tu avais vécu une agression on t'envoyait bouler, ça c'est certain. Mais, on pense que y'a clairement des problèmes dans cette manière de voir les choses, et on veut la questionner.

### **1) Si y'a ressenti d'agression, mais que y'a pas d'agression**

Y'a plusieurs situations où une personne a ressenti une agression, mais où concrètement y'a pas eu d'agression produite.

- La personne qui se sent agressée a posé des limites qui n'étaient pas les bonnes et étaient trop hautes par rapport à ce qu'iel pouvait recevoir.
- Exemple : lors d'un combat de boxe, je dis à mon partenaire que je suis chaude de se taper fort. On se tape fort, mais je me rend compte à la fin que c'était trop pour moi. Je me sens mal, je sens qu'on a dépassé mes limites, mais la personne en face ne m'a pas agressé.
- La personne qui se sent agressée s'est sentie attaquée, mais ça n'est pas une agression.
- Exemple : je m'embrouille avec une personne. On se parle pas trop mal, on s'insulte pas, mais la personne me balance mes contradictions à la gueule, et je lui balance les siennes aussi. A la fin, je me sens mal, destabilisée, attaquée dans mon égo. C'est un sentiment qui s'apparente à quand je vis une agression, mais la personne ne m'a pas agressé, c'est un conflit.



- La personne qui se sent agressée ressent un malaise, une gène dans un espace, mais ça n'est pas une agression.
- Exemple : je suis blanc·he dans un espace de personnes racisées. Les gens font des vannes sur les comportements blancs entre autre, rien de bien méchant, menaçant, ou ciblé sur moi, juste une manière de rire des choses qui peuvent provoquer des sentiments pas cool. Je ne me sens pas lae bienvenue dans cet espace, je me sens rejeté·e, je prends mal les blagues, mais je ne subis pas une agression.
- La personne qui se sent agressée le ressens par procuration, mais ce n'est pas une agression.
- Exemple : Je suis une personne blanche. Un·e blanc·he produit une agression raciste sur une personne racisée. J'interviens, la personne continue d'agresser verbalement la personne racisée jusqu'à ce qu'on la fasse sortir. Je me sens attaquée, mal à l'aise dans la situation, je me sens mal du fait que la personne racisée ait subit cette agression, mais je n'ai pas subis une agression.

Bon, du coup y'a plusieurs choses à dire. Premièrement, si il y a ressenti d'agression, alors c'est chouette de **gérer avec la personne** qui a ressenti cette agression **de la même façon que si iel a subit une agression.**

Lae soutenir, rassurer, lui permettre de se sentir mieux, plus en controle de la situation, de s'exprimer par rapport à ses ressentis, c'est toujours chouettes ! Un ressenti fait part d'une violence subit, même si elle ne t'était pas adressée, ou que la personne en face n'est pas fautive ou responsable. Donc, on soutient la personne, on l'écoute, c'est super !

Par contre, on pense que pour ce qui est de la gestion de la personne qui produirait l'agression, y'a plusieurs choses à faire en fonction de la situation :

- Sur le premier cas abordé au dessus, clairement y'a pas a gérer lae partenaire de boxe. Une discussion entre la personne qui s'est senti mal et saon partenaire, ça peut grave faire du bien, mais on pense qu'il n'y a pas de gestion collective à faire de cet enjeu, à part éventuellement aider la personne qui a ressenti une agression à aller parler avec saon partenaire.



- Vigilance quand même aux rapports d'influences / de pouvoir qui peuvent pousser une personne à poser des limites qui sont trop hautes pour elles, à ce moment là ça doit amener à des réflexions sur les dynamiques de pouvoir et éventuellement d'emprise dans certains cas.
- Sur le deuxième cas, un conflit n'est pas une agression. Un conflit n'a pas de gentil ou de méchant, de personne qui a raison et qui a tort. Un conflit, c'est deux personnes ou plus qui ne sont pas d'accord.
- Si il y a une agression qui se passe au sein du conflit, là on gère ça comme une agression. Mais si y'a pas d'agressions, juste des tensions, des désaccords, des critiques individuelles ou collectives, et ben c'est cool d'essayer de trouver des terrains d'ententes et/ou d'accepter ses désaccords et de vivre avec.
- Ou si une personne a vraiment un avis de merde (raciste, sexiste, validiste, ...) : de s'éloigner de la personne et/ou lui faire de la pédagogie et/ou alerter les gens du collectif à ce sujet pour en parler collectivement (et là encore, éviter les rumeurs, les call out systématiques si y'a d'autres solutions, ça peut toujours être bénéfique).



- Si c'est un ressenti de malaise et d'exclusion d'un espace qui donne un ressenti d'agression, c'est cool d'en parler avec la personne qui se sent mal à l'aise, de savoir pourquoi, et éventuellement si y'a un truc possible pour l'aider à se sentir plus à l'aise.
- Mais ça ne doit pas être une injonction au groupe qui serait excluant de porter ça. Dans un cas inverse où c'est une personne qui est dans une situation sociale opprimée par rapport aux autres, là c'est intéressant de réfléchir à la culture de groupe, si elle est problématique, voire si y'a des dynamiques de harcèlement.
- Mais si c'est pas le cas, alors ça peut être chouette de juste accepter le malaise, réussir à l'évacuer, et peut-être formuler des demandes aux gens pour se sentir plus à l'aise (qu'ils n'ont absolument pas l'obligation d'accepter, et ça ne ferait pas d'elleux des auteur·ices d'agressions non plus)

- Dans le cas d'un ressenti d'agression par procuration, c'est cool de ne pas centrer le besoin de soutien sur soi mais de mettre en prio la personne agressée. Mais surtout, on pense que c'est chouette de cibler le taff de la personne qui a produit l'agression sur ce qu'iel a causé sur la personne visée, et pas la personne attaquée par procuration.
- La violence a été présente et ressentie, mais n'est pas prioritaire par rapport à la violence subit par la personne visée. Si par contre tu es toi même ciblée par cette agression (par exemple, si tu es aussi racisée et que l'agression est raciste envers une autre personne que toi), alors tu es tout aussi prioritaire.

Tout ça, c'est des outils de réflexion, les situation ne se passent jamais exactement comme ça, mais en tous cas on voulait en parler et apporter des idées là dessus. Le résumé en gros c'est : **si une personne se sent agressée, qu'elle le soit vraiment ou non, on l'écoute, on lae soutien. Mais, on ne gère pas la personne qui aurait produit l'agression de la même manière si iel en a vraiment produite une ou non.** Et ça, ça nous amène a la deuxième partie : questionner le ressenti.

## 2) Ressenti d'agression et milieux féministes et queer

Selon les codes sociaux actuellement majoritaires des milieux féministes et queer, y'a une règle par rapport aux ressentis : on ne questionne pas, on te croit. Et on pense que c'est une très bonne chose, tant qu'on s'arrête à l'aspect émotionnel des choses : on ne pense pas pertinent de questionner les émotions, de les remettre en cause, de les délégitimer. Ses émotions, on les ressens, elles existent, elles ont le droit d'exister. Par contre, on pense que c'est important de questionner les faits.

Comme on l'a vu avant, un ressenti d'agression n'est pas forcément due à une agression. Ensuite, une agression n'est pas forcément unilatérale, il peut y avoir des gens qui produisent et subissent une agression dans une même situation. Enfin, il y a plusieurs degrés d'agression, de violence, et toutes ne sont pas à prendre à la même échelle.

Questionner les faits en collectif / communauté, ça permet de questionner la réaction à avoir par rapport à une situation donnée. Si il n'y a pas d'agression dans une situation donnée même si il y a un ressenti d'agression, on a déjà parlé des plusieurs idées qu'on peut mettre en place.

Dans les cas où y'a bien une agression, y'a plusieurs situations possibles :

- **L'agression est unilatérale (y'a une personne qui agresse et une personne qui subit), et pour ça on vous propose de regarder la prochaine partie « accompagner une personne auteur·ice »).**

### **Plusieurs cas dans ces situations**

- Si le ressenti d'agression est **moins important** que les faits d'agression produits (dédramatisation, négation de certains aspects de la part de la personne ciblée), y'a plusieurs choses à combiner. A la fois respecter les envies et besoin de la personne ciblée, à la fois réussir à travailler avec ellui pour capter que l'enjeu est peut-être plus fort, que peut être va y avoir un contrecoup, un traumatisme etc... et se préparer à gérer ce genre de choses.
- Si le ressenti d'agression est **plus important** que les faits d'agression produits (dramatisation, exagération, ...), c'est important encore une fois de pas questionner les ressentis. Par contre, c'est intéressant de réfléchir à la position à tenir avec la personne auteur·ice, et de pas avoir une réaction disproportionnée.

- Dans ces deux cas, le rapport « plus important » « moins important » est complexe. Ca va dépendre de la différence entre les plusieurs versions, de qui le collectif croit, de l'évolution des versions dans le temps, du rapport entre les personnes concernées par la situation, etc... y'a une vigilance ultra importante à avoir, c'est d'essayer au maximum de pas faire jouer les affinités dans la balance de qui croire.
- En tous les cas, **demander à avoir des faits concrets, c'est utile** pour savoir comment juger d'une situation. Si une personne dit avoir vécu du harcèlement d'une autre personne, c'est important de savoir ce qu'iel défini comme harcèlement, comment ça s'est articulé, à quelle fréquence les comportements harcelants se passaient, quels étaient ces comportements.



- Et il nous semble tout à fait légitime de demander à avoir des faits, puisque si l'on nous demande de juger d'une situation, il nous faut savoir de quoi l'on juge. En plus de ça, on est pas des individus objectifs, on a des vécus, des ressentis, des traumas, des avis, et forcément ça influence comment on vit une agression qu'on subit, qu'on produit, ou dont on nous parle. Avoir les faits, ça permet de les interpréter, de choisir collectivement la réaction à avoir plutôt que de n'être guidée que par les ressentis de la personne qui a subit une agression.
- **L'agression est multilatérale (les deux personnes s'agressent et subissent des agression mutuellement).**
- Dans ces cas, c'est utile créer une médiation entre les personnes qui vivent la situation, et de réussir à faire à la fois un taff orienté pour une personne qui subit une agression et pour une personne qui en produit, à chacune des personnes. C'est vachement compliqué, c'est un taff d'équilibriste, mais ça peut apporter pas mal de choses.



## Accompagner une personne autrice d'agression

Avec la team patpat, on a pensé ce zine avec plusieurs présupposés : déjà c'est que la personne auteur·ice soit active dans le processus. Si elle ne reconnaît pas son comportement et ses actions, c'est super dur de pouvoir taffer avec elle sur comment éviter qu'elle les reproduise de nouveau. Aussi, comme on avait une volonté de parler des agressions et violences dans nos milieux, on part du principe que les personnes partagent différents espaces, d'où le fait qu'il soit important et nécessaire de mettre en place des accompagnements communautaires.

On avait deux – trois trucs à préciser aussi, avant d'entrer dans concrètement, comment on accompagne une personne auteur·ice. Déjà, on considère qu'on a toutes déjà été agresseureuse au moins une fois dans notre vie, parce que la société nous apprend pas à respecter les limites des autres et à les écouter.

Du coup, on cherche pas à essentialiser les gen·tes par rapport à leurs actes, il n'y a pas de “victime” et d’ “agresseur” permanent, par essence, ni de gène de l'agression avec lequel des gen·tes seraient né.es.

Les monstres agresseurs par nature, ça n'existe pas!

Tout pareil, avec la team on pense qu'il faut trouver d'autres outils que l'exclusion pour gérer les personnes ayant réalisé des agressions (même si des fois ça peut être la seule solution qu'on a). Si on vire juste les personnes autrices d'agression, on a de grandes chances que ces personnes partent (logique me dis-tu) et donc qu'elles se refassent un nouveau cercle social ailleurs, sans outils pour évoluer, comprendre ce qui les a poussé à commettre une agression et comment ne pas recommencer. Ajouté à ça la rancœur de se faire virer des espaces, d'autant plus si iels pensent que c'est pas justifié, ça peut aller jusqu'à transformer des gens pas chouettes en ennemis politiques (par leur faute évidemment, pas foutu de ranger leur égo, mais le fait reste le même).

#### **EXEMPLE :**

**ON S'EST FAIT VIRÉ D'ESPACES PARCE QU'ON A DIT UN TRUC TRANSPHobe. ALORS DEPUIS, ON S'EST DIT QU'ON ALLAIT DEVENIR... TRANSPHOBES ! SOUTIEN TOTAL A DORA ET MARGUERITE FACE AU HARCÈLEMENT DU LOBBY DU TRANSREMPLACEMENT !**



De plus, si on raisonne comme ça, ça oublie que les agressions s'inscrivent dans des dynamiques systémiques qui nous sont enseignées par la société autour de nous. Nous on veut trouver des moyens de les reconnaître et de lutter contre ces dynamiques aussi au sein de nos communautés.

C'est quoi une dynamique systémique? Avec la team patpat', on pense que le monde autour de nous fonctionne avec certaines règles générales, si on prend l'exemple des dynamiques sexistes :

il y a une croyance forte dans notre société que les mecs ont une valeur supérieure aux meufs. ça se manifeste de plein de manières différentes, genre des mecs qui vont te dire « retourne à la cuisine », mais aussi des mecs qui vont te dire « chérie j'adore quand tu cuisines ce super risotto que j'aime » et toi tu vas commencer à cuisiner plein de risottos parce que tu aimes faire plaisir à ton boug.



**JE SUIS UN RISOTTO, DIS-MOI QUE TU M'AIIIMES !**

Et ptet que ton mec se rendra même pas compte qu'il est en train de se délester de la charge d'apprendre à faire du risotto, connaître les ingrédients, aller les acheter au supermarché, et de prendre le temps de les cuisiner, et qu'en faisant ça il te renvoie inconsciemment à la cuisine. Et ça se reproduit pas juste avec le risotto, mais avec tous les autres plats, mais aussi avec le ménage, le repassage, du coup tu te tapes tout le taff à la maison. ça marche dans toutes les sphères de ta vie : quand tu es une meuf (ou que les gens autour de toi pense que t'es une meuf), on te renvoie toujours à des tâches qui sont vues comme moins gratifiantes. Tu vas gagner moins qu'un mec pour un même métier avec une même fiche de poste et une même formation. Ta parole sera moins écoutée quand tu parles.

De manière consciente ou inconsciente, ce mécanisme se reproduit à toutes les échelles de la société et dans tous ces domaines. C'est ça l'idée de truc systémique, c'est que ça se reproduit partout, tout le temps, de différentes manières.



Si on revient à nos moutons : pour les agressions c'est pareil, il y a des gentes qui savent très bien qu'ils reproduisent le système autour d'eux en dépassant les limites des gentes autour d'elles, et il y en a d'autres qui le font inconsciemment. Et si tu dis « j'ai pas envie de faire du risotto aujourd'hui » et qu'on te force à faire du risotto quand même, parce que tout le monde pense que c'est à toi de faire le risotto, on dépasse tes limites. Comment on fait pour que les personnes qui veulent du risotto apprennent à cuisiner elles-mêmes, à aller faire les courses, mais aussi à cuisiner autre chose que du risotto et à ne pas vouloir absolument manger du risotto avec toi si toi t'en veux pas?

En bref, on pense qu'on a dix fois plus à gagner à faire de la médiation, à apprendre à respecter les limites qui nous sont posées, et à reconnaître les dynamiques systémiques autour de nous et à ne plus les reproduire, qu'à exclure des gentes de nos communautés. La société autour de nous est raciste, sexiste, hétéro-patriarcale, classiste et validiste. Elle se moque de gérer les agressions, de les prévenir, car pour elles, ces agressions sont légitimes. En plus de ça, les agressions dans la société servent à maintenir l'ordre injuste.

Les agressions classistes servent par exemple à faire en sorte que les personnes pauvres se sentent inférieures et acceptent des conditions de vie indignes en pensant qu'elles le méritent. Et quand la société décide de s'occuper de gérer les agressions, c'est en punissant les personnes auteur·ices, sans essayer de remettre les actes dans leur contexte, ni de donner des outils aux personnes agresseur·ices pour ne plus les recommencer.

Avec la team patpat', on prétend pas avoir les bons outils (est ce que ça existe, déjà, des outils qui fonctionnent dans chaque situation?), mais on essaye juste de proposer des pistes pour réfléchir ensemble et se servir de ce qui nous a aidé quand on a eu besoin d'aide.

On a quand même un point sur lequel on attire ton attention : **comprendre le contexte de réalisation d'une agression n'est pas la cautionner**. Comprendre, c'est aider à replacer les actes d'une personne dans le système qui les a produit, pour en tirer des leçons et essayer au mieux de subvenir aux besoins de la personne ciblée et empêcher que ces actes se reproduisent et fasse du mal à d'autres personnes. Et pour ça, on a besoin du contexte, de comprendre la société autour de nous et ses règles et valeurs implicites. **c'est ça la justice transformatrice : penser les agressions, non pas comme des actes isolés mais comme faisant partie d'un système.**



Mais alors concrètement, comment on fait? Bon, déjà on fait comme on peut, mais on a des pistes :

### **Piste n°1 : Mettre en place un groupe de médiateurices**

Venir accompagner une personne auteur·ice d'agression, c'est penser une médiation différente qu'avec une personne ciblée. Il s'agit de venir confronter la personne, de lae responsabiliser par rapport à ce qu'iel a fait, tout en prenant soin de ne pas lae déshumaniser. C'est un équilibre difficile à trouver, il est possible que la personne auteur·ice d'agression soit dans un premier temps dans le déni, ou bien qu'elle manifeste une incompréhension par rapport aux faits qui lui sont reprochés. Dans un premier temps, ce n'est pas grave, il faut l'écouter raconter sa version des faits, ce qui s'est passé pour elle.

Cette première écoute doit se faire sans jugement ni critique, pour permettre de comprendre comment aider la personne à répondre aux besoin de la personne ciblée et comment empêcher qu'elle reproduise les mêmes actions une deuxième fois.

A ce stade, on a donc un groupe de médiation avec la personne ciblée, et un groupe de médiation avec la personne ayant commis l'agression. Les deux groupes de médiation doivent pouvoir communiquer entre eux. Il nous semble important de re-préciser que ce n'est pas parce qu'une personne travaille avec la personne ayant commis une agression que celle-ci est d'accord avec les actes commis ni qu'elle les cautionne.

Pourquoi mettre en place un deuxième groupe de médiation et ne pas avoir un seul et même groupe qui gère la discussion avec la personne ciblée et la personne auteur·ice? Nous, on s'est dit qu'il valait mieux deux groupes, parce que en tant que médiateur·ices, le fait d'écouter plusieurs versions des mêmes faits peut nous donner une position clé dans la gestion de l'agression. Par exemple, une personne qui aura écouté une première version des faits peut avoir tendance à défendre cette version auprès de la deuxième personne et prendre une place qui n'est pas la sienne. Il est encore une fois important de définir ce qui sera dit par les médiateur·ices d'une personne à l'autre. Peut-être qu'à un moment, la personne ciblée n'a pas envie d'entendre que la personne auteur·ice se sent mal.

Peut-être qu'une personne faisant la médiation ou bien du care auprès de la personne ciblée n'aura pas non plus envie d'entendre ces propos et aura donc tendance à moins bien pouvoir écouter la personne auteur·ice.

**Séparer les groupes permet de séparer la charge émotionnelle liée à l'écoute** des personnes impliquées dans la situation d'agression. Pour que les groupes fonctionnent bien, ça peut être intéressant de penser les relations entre les membres du groupe (est ce que certain·es des membres s'entendent mal? Est-ce que certain.e.s des membres du groupe s'entendent mal avec la personne ciblée? la personne auteur·ice?)

Pour nous, le groupe de médiation auprès de la personne auteur·ice a plusieurs objectifs. Tout d'abord, écouter la personne auteur·ice. Mais il doit également pouvoir lui fournir des ressources et un appui dans sa réflexion sur la manière de respecter les limites posées par la personne ciblée et la ou les manières de ne plus recommencer à dépasser les limites d'autrui (on développe ça un peu plus loin!). Il doit également mettre en place différents outils (demander à ce que la personne ait un suivi psy par exemple, à ce qu'elle lise telle ressource, à discuter sur telle thématique).

Ces demandes du groupe doivent être claires : un objectif appelle un moyen adéquat, mais aussi une limite temporelle. Si on prend l'exemple de la lecture d'une ressource qui nous paraît essentielle : il est important de se donner des moyens (si c'est un livre et que la personne n'a pas trop de thune, comment elle peut y accéder? Est ce qu'on peut lui prêter? L'avoir en ligne?), mais également de fixer une limite de temps (Dans quelle temporalité est ce que c'est faisable que cette ressource soit lue?). Ces moyens et objectifs peuvent évoluer en fonction de l'évolution de la situation de la personne auteur·ice, mais également des besoins et disponibilités du groupe de médiation. Ille lise telle ressource, à discuter sur telle thématique).



Avec la team patpat, on a pensé à un type de gestion qui nous semblerait pas mal. (Bien sur, il faut l'adapter en fonction des situations et des besoins)

1ère étape : Deux groupes se constituent

2ème étape : Chaque groupe écoute la version des faits de la personne avec qui iels travaillent, leurs ressentis, et leurs besoins à l'avenir. Iels demandent ce qui leur est confié en tant qu'écoutant.e et ce qui peut être utilisé pour travailler à la résolution de la situation.

3ème étape : Les deux groupes discutent et mettent en commun ce qu'iels pensent pertinent, et proposent des outils pour répondre aux besoins des deux personnes impliquées.

4ème étape : La personne ciblée valide ou non les moyens proposés

5ème étape : Retour des groupes de médiateur·ices envers la personne auteur·ice, établissement d'un calendrier et d'objectifs précis.

6ème étape : phase de travail en autonomie de la personne auteur·ice avec les ressources proposées et allers-retours entre le groupe et la personne accompagnée.

7ème étape : La personne auteur·ice semble avoir avancé et le travail du groupe a fonctionné : arrêt du suivi par le groupe. Ou bien, les objectifs définis ensemble ne sont pas atteints (pourquoi? est ce que c'est par manque de volonté? si oui, le groupe peut décider avec l'accord de la personne ciblée d'arrêter la médiation en considérant que c'est un échec).

**FIXER DES CRITÈRES PRÉCIS CA PEUT ETRE UNE BONNE IDÉE POUR VOIR SI LA PERSONNE AVANCE OU NON : MOINS DE CONTACT PHYSIQUE NON DEMANDÉS A DES GENS, CHANGEMENT DE DISCOURS SUR LES MUSULMAN·ES, MOINS D'AUTO-VALORISATION EN CONTEXTE SOCIAL, ... ON PEUT PAS TOUT OBSERVER, Y'A DES CHOSES QUI RESTENT DANS LES SPHÈRES PRIVÉES ET OU FAUDRA FAIRE CONFIANCE A L'ENTOURAGE DE LA PERSONNE, MAIS CA RESTE UN DÉBUT !**



## **Piste n°2 : Prendre en compte la position sociale de la personne auteur·ice**

Bon, là on a donné un peu des sortes de recettes, mais y a rien d'automatique dans la gestion des agressions, parce que les situations d'agression, mais aussi les situations des personnes sont multiples. Quand on est médiateur·ice, c'est chouette d'essayer de prendre en compte la situation matérielle de la personne pour penser la gestion. Est ce que cette personne a du temps/peut s'en dégager facilement pour travailler sur la question? Est ce qu'elle a des problèmes importants (financiers, psy, ect.) qui peuvent rendre le travail plus long et plus difficile? Est ce qu'en tant que médiateurice on est pas en train d'être plus dur.e inconsciemment parce que cette personne est minorisée? (exemple : être plus exigeant.e avec une meuf trans qu'une meuf cis ?). Aussi, est ce que la personne a besoin de protection?

## Piste n°3 : L'auto-gestion (yeeeayh)

Dans la team patpat on croit à un truc un peu mythique : l'autogestion! Même si le groupe de médiation vient épauler la personne auteur·ice d'agression, en lui fournissant certains outils, en réfléchissant collectivement à certains comportements, ça n'empêche pas que c'est à la personne auteur·ice de se faire ses propre choix et de se responsabiliser.

On sait que c'est compliqué de savoir se remettre en question, prendre les critiques sans s'énerver ou se vexer, mais quand on a commis une agression, c'est de notre responsabilité de le faire et de s'autonomiser sur la question. Si on n'y arrive pas, cela arrive, on peut demander de l'aide, mais il faut savoir que le groupe de médiation ne nous doit rien. Iels donnent de leur temps et de leur énergie mais ce n'est pas un du, et ses membres peuvent poser des limites pour ne pas être sans arrêt sollicité·es.



Plusieurs pistes pour s'autonomiser sur la question, à toi de choisir lesquelles sont les plus pertinentes pour toi :

- S'auto-documenter (on a mis plein de ressources pour toi à la fin de ce zine donc on t'aide un peu)
- Proposer de délester une partie de la charge de suivi à des structures professionnelles (par exemple: contacter des collectifs militants qui bossent sur la question, consulter un·e psy etc..)
- Savoir formuler ses demandes (Ne pas attendre passivement que le groupe de médiation vienne t'aider : tu peux formuler des demandes claires, des questions précises)
- Apprendre à formuler tes difficultés : le groupe de médiation ne peut pas savoir si il se passe d'autres choses dans ta vie qui influencent ton travail avec le groupe si tu ne leur dis pas!

Cette autogestion est nécessaire car les membres du groupe de médiation ne sont pas au service de la personne auteur·ice.

Rien à voir, mais si c'est ton cas, avec la team patpat on te conseille de mettre en pause tes activités militantes pour un moment donné, le temps de te concentrer sur ton taff de documentation et de réflexion.

# CONCLUSION

La gestion a un gros impact sur la reconstruction des individu·es.

Que cela soit les personnes ciblé·es, les personnes auteur·ices, voire même la communauté/le collectif dans son ensemble.

C'est pour cette raison qu'on estime qu'il était nécessaire de faire un texte à la fois complet et accessible.

On rappelle que ce texte viens juste proposé des pistes.... Il est donc à adapter à chaque situation. Il est ni définitif, ni immuable, ni parfait.

Mais on pense (et espère) que ce texte vous serviras, vous aideras, car on a toutes galéré·es au moins une fois à faire les choses bien, et qu'on aurait espéré avoir un outil !

On espère, si vous avez le malheur de revivre une agression de près ou de loin, que ça vous sera utile.



**C'ÉTAIT LA TEAM  
PATPAT, MERCI DE  
NOUS AVOIR LU !**

# RESSOURCES

- Jack Halberstam, “Tu me fais violence !”, Vacarme (à trouver en ligne)
- <https://vacarme.org/article2766.html>
- “Les espaces safe” nous font violence ?” (à trouver en ligne)
- [https://infokiosques.net/IMG/pdf/les\\_espaces\\_safe\\_nous\\_font\\_violence-12p-A5-fil.pdf](https://infokiosques.net/IMG/pdf/les_espaces_safe_nous_font_violence-12p-A5-fil.pdf)
- Cha Prieur, Penser les lieux queers : entre domination violence et bienveillance (plus particulièrement la troisième partie : “Violences et domination : reproduction et alternatives”, p.295)
- <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-01304990/document>
- X, “Paranormal Tabou” (exemple de justice communautaire sur un cas de conflit interperso)
- <https://paranormaltabou.wordpress.com/>
- Mathias, Maïc, Kira, Flo & Gaël, “Féminisme du ressenti : Le féminisme au pays des bisounours : violence du ressenti, ressenti de la violence”
- <https://paranormaltabou.wordpress.com/2012/12/24/feminisme-du-ressenti-texte-integral/>

- Collectif CROUTE, Nous sommes touTEs des suivantEs, nous sommes touTEs des agresseurSEs
  - + Que faire quand quelqu'unE te dit que tu as dépassé ses limites, l'as misE mal à l'aise ou... \*
- (Ensemble de textes) Violences entre proches : apporter du soutien et changer les choses collectivement
- [https://infokiosques.net/lire.php?id\\_article=1300](https://infokiosques.net/lire.php?id_article=1300)
- Quinnae Moongazer, “Colère Militante. À propos de la toxicité et des abus en milieu militant sur internet”.
- <http://coleremilitante.tumblr.com/post/121094865413/%C3%A0-propos-de-la-toxicit%C3%A9-et-des-abus-en-milieu>
- Wandering queer, pas d'espace safe cette année
- <https://stupidfrog.wordpress.com/2011/07/19/pas-despace-safe-cette-annee/>
- Militer : une activité safe ? Pour une critique politique de la notion d'espace safe
- <http://contre-attaques.org/magazine/article/militer-une>
- Les Enrageuses : “Lavomatic – lave ton linge en public”
- [https://infokiosques.net/lire.php?id\\_article=672](https://infokiosques.net/lire.php?id_article=672)
- Dog pile : une violence communautaire: Queer chrétien.ne – Dog pile : une violence communautaire

- Ce qu'on fait de la justice en milieu anti-autoritaire, pistes et réflexion :
- <http://haren.luttespaysannes.be/IMG/pdf/justiceantiautoritaire-web.pdf>
- Comment aider un·e ami·e qui a eu des comportements abusifs par le passé (et qui a changé depuis) – Kai Cheng Thom, trad. de l'anglais (Canada) par Feutre
- [https://transgrrls.wordpress.com/2020/11/18/comment-aider-un-e-ami-e-qui-a-eu-des-comportements-abusifs-par-le-passe-et-qui-a-change-depuis/?fbclid=IwAR2yPqyLMyvpGyMG8ISz\\_mr\\_6DsuUAmY\\_MqAB5GknvgWUeftoiSL1-BKNCnw](https://transgrrls.wordpress.com/2020/11/18/comment-aider-un-e-ami-e-qui-a-eu-des-comportements-abusifs-par-le-passe-et-qui-a-change-depuis/?fbclid=IwAR2yPqyLMyvpGyMG8ISz_mr_6DsuUAmY_MqAB5GknvgWUeftoiSL1-BKNCnw)
- Calling In Rather Than Calling Out: When #MeToo Meets Reproductive Justice – Loretta Ross :
- <https://rewirenewsgroup.com/article/2019/04/05/calling-in-rather-than-calling-out-when-metoo-meets-reproductive-justice/>
- Soutenir un.e survivant.e d'agression sexuelle – Collectifs UBUNTU et Men Against Rape Culture, 2011 :
- [https://infokiosques.net/lire.php?id\\_article=793](https://infokiosques.net/lire.php?id_article=793)

# LEXIQUE

- **Burn-out** : Le burn-out est un stress psychique et moral pouvant être causé par une accumulation de charges : de travail, administrative, problèmes personnels, mauvaise gestion communautaire du care, etc. Attention à ne pas individualiser le burn-out, celui ci émerge dû à une organisation collective d'une asso, d'un travail, d'un collectif, etc, et il doit donc être géré de manière collective : redistribution de la charge de travail et/ou diminuer la charge de travail collective, gérer le care, faire attention aux dynamiques d'oppressions qui pourraient pousser certaines personnes à prendre plus de charge.
- **Grooming** : Démarche d'un adulte d'instaurer une relation d'amitié, de confiance et d'intimité avec un.e enfant et/ou sa famille dans le but de l'agresser sexuellement. Le grooming implique plusieurs techniques de manipulation, comme d'orienter les conversations sur le thème de la sexualité pour la normaliser, se positionner en initiateurice, offrir de l'attention et des cadeaux qui rendent l'enfant redétable, se faire passer pour plus jeune dans un premier temps afin de ne pas effrayer (en particulier sur internet) etc.

- **Call-out** : Denonciation publique d'une personne/d'un groupe/d'une institution ayant des comportements/fonctionnements jugés problématiques. Celon ci sa vise un individu/ un groupe/ une institution, les effets et repercussions seront differents.
- **Care** : « Prendre soin » en anglais, désigne les attitudes et dispositifs de sollicitude et de soin permettant d'accueillir et d'accompagner les personnes selon leurs besoins. Les relations de care sont multiples, par exemple : élever un enfant, écrire à des détenu·e·s, préparer un repas à son colocataire ou prendre le temps d'écouter un-e ami-e en détresse.



- **Cis-hétéropatriarcat** : Il s'agit d'un système de domination et d'exploitation. Ce système vient favoriser une classe, les hommes, et défavoriser les autres, femmes et minorités de genres. Le patriarcat s'imbrique dans d'autres systèmes d'exploitation, comme le racisme, le validisme, le capitalisme etc...  
Ainsi, tous les hommes ne profitent pas de la même manière de la structure patriarcale, et certains peuvent subir des violences de la part de ce dernier. Par exemple, les hommes noirs et arabes vont subir davantage de violences policières de la part d'une police raciste, qui vient percevoir ces hommes comme sur-viriles et donc dangereux. Les hommes non hétéro subissent également des dominations de la part d'hommes hétéro. Elles reposent sur une vision patriarcale (par exemple sur la nécessité du maintien de la famille hétérosexuelle nucléaire). Pour bien comprendre le patriarcat, il est donc important de comprendre les interactions qu'il partagent avec les autres systèmes d'exploitations et de domination.
- **Systémique**: Vision des actes/gens comme symptôme d'un fonctionnement social plutôt que d'un choix individuel. Exemple : les contrôles au faciès des policiers relèvent d'un système raciste.

- **Validisme** : Il s'agit d'un système de domination et d'exploitation. Ce système vient favoriser une classe, les valides, et défavoriser les autres, les non-valides / les handicapé-es. Le validisme s'imbrique dans d'autres systèmes d'exploitation, comme le racisme, le patriarcat, le capitalisme etc... Le validisme vient notamment précariser et infantiliser les personnes non valides. Cela a pour effet de les mettre dans des situations de dépendances plus facilement. Et donc les soumet mécaniquement plus facilement à des situations d'emprise dans la cellule familiale / le couple (notamment pour les femmes et minorité de genre)
- **Communauté** : Faire communauté, c'est partager quelque chose en commun avec d'autres personnes. Ce quelque chose peut être une activité, un lieu, une idée, une catégorie sociale ou tout ça en même temps. Aussi, la communauté existe de fait parce que certaines personnes y sont extérieures ou exclues.  
Synonyme : un collectif
- **Intracommunautaire** : Voir Communauté. Qui concerne des personnes d'une même communauté.

- **Personne ciblé·e** : Il s'agit d'une personne étant ciblée par une agression.
- **Auteur·ice d'agression**: Il s'agit d'une personne commettant une agression.
- **Aggression** : Action nefaste contre une ou plusieurs personne·s cible·s. Elle peut être intentionnelle ou non par la/les personne·s auteur·ices. L'agression se base sur un ou plusieurs système·s de domination/exploitation. C'est ce caractère qui vient la différencier du conflit.
- **Micro-agression**: Tout comme l'agression, la micro-agression se base sur un ou plusieurs systèmes de domination/exploitation. Cette micro-agression peut être intentionnelle ou non par la personne auteur·ice. Il s'agit d'un comportement ou d'un propos d'apparence banale. Ces micro agression, quand elles sont répété·es / ignoré·es viennent maintenir un espace propice à des agression à plus forte intensité. Elles viennent également créer une violence psychologique contre les personnes ciblé·es.

- **Conflit** : Un conflit est une situation de violente opposition entre différentes personnes. Ces oppositions peuvent se matérialiser sur différents aspects : des divergences d'opinions politiques dans un cadre militant par exemple, des divergences d'intérêts : économiques, politiques, ou de classe (au sens large : sociale, de genre, orientation sexuelle, race, etc), ou alors cela peut correspondre à une opposition de sentiments, par exemple une perception différente d'évènements.
- **Justice réformatrice** : (utilisée par l'état, exemple TIG) La justice réformatrice est le second bras de la justice punitive/d'état, elle vise à proposer une alternative et à compléter l'offre carcérale en mettant en place un ensemble de méthodes alternatives. Ces méthodes visent notamment à réinsérer les personnes dans la société, par exemple via des travaux d'intérêts généraux, donc par le travail, ou via la sensibilisation par des personnes victimes, ou des suivis psy, etc (exemple des pédocriminels ou violeurs). Ces méthodes visent également à augmenter le contrôle social, via notamment les bracelets électroniques, les pointages au comico, ou les interdictions de déplacement...

- **Justice punitive** : La justice punitive est la vision dominante de la manière de faire justice (promue institutionnellement) visant à régler des problématiques de conflits/d'agression via la punition de la personne auteur·ice de l'agression, et parfois aussi par le dédommagement de la personne cible. Le cadre institutionnel proposé est forcément biaisé, car il s'agit d'une justice d'état, bourgeoise, raciste, et sexiste entre autres. La justice sert donc les intérêts politiques des dominants, et cela vient créer une « échelle des crimes » : certains crimes sont très condamnés (sujets à des peines plus sévères et plus appliquées) par rapport à d'autres, selon le profil des personnes auteur·ices. (Par exemple, peu de condamnations pour évasion fiscale, et beaucoup pour trafic de drogue). Le constituant majeur de cette justice punitive se retranscrit par l'idéologie carcérale, soit l'exclusion de la sphère sociale des personnes ayant commis des crimes ou des délits.





**CONTINUONS À  
APPRENDRE À  
MIEUX GÉRER NOS  
CHATSSEROLES  
COLLECTIVEMENT !**

