



**MISSION EGALITE-DIVERSITE
UNIVERSITE LYON 1**



GUIDE DE BONNES PRATIQUES EN ASSOCIATION ÉTUDIANTE



2024

PRÉSENTATION

Ce guide s'adresse aux membres et adhérent·es des associations de l'Université Lyon 1.

Au printemps 2024, vous avez été sollicité·es par la mission égalité-diversité via **un questionnaire dont l'objectif était double :**

- 1. Valoriser votre engagement** en termes de lutte contre les violences et les discriminations,
- 2. Identifier les freins éventuels** à cette démarche.

Vous trouverez ainsi dans ce guide une **synthèse des bonnes pratiques des associations**, ainsi que des **ressources concrètes et pratiques** pour évoluer dans un environnement sûr et non discriminatoire.

Notre ambition est de vous accompagner dans la création d'un milieu associatif sécurisant.

ÉDITO

En 2023, l'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur publiait son enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Ce baromètre dresse un état des lieux assez alarmant sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) et sur les LGBTphobies : des **violences graves et systémiques** perdurent dans tous les établissements. Il souligne notamment que près d'**1 étudiant·e sur 10 (9%) déclare avoir été victime de violences sexuelles depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur**. D'autre part, **20% des répondant·es ont déjà été témoins d'injures LGBTQIA+phobes**.¹

Ces violences ne se limitent pas aux moments festifs mais imprègnent également **la vie quotidienne des étudiant·es**, se manifestant aussi bien dans les résidences étudiantes que dans les interactions de tous les jours. Les auteur·ices de ces actes sont non seulement des étudiant·es, mais aussi des enseignant·es et des membres du personnel.

Ces violences ne sont pas sans conséquence, elles entraînent des **séquelles graves sur la santé mentale**, telles que le **stress post-traumatique** et la **dépression**. Leur **impact sur la scolarité** est tout aussi significatif : selon le baromètre 2023, près d'un tiers des victimes de viol ont exprimé une peur de se rendre en cours ou de participer à la vie étudiante, ce qui a entravé leur engagement dans leurs études.

De la même manière, d'autres discriminations perdurent dans l'enseignement supérieur comme **le racisme, l'antisémitisme, le validisme et la psychophobie**. Toutes ces formes de discriminations sont pénalement répréhensibles, il est nécessaire d'agir au sein des Universités.

Les associations étudiantes jouent un rôle crucial dans la lutte contre ces violences systémiques. En tant qu'espaces de socialisation et d'engagement, elles sont en **première ligne pour promouvoir un environnement universitaire sûr et non discriminatoire**. Grâce à des actions de sensibilisation, de formation et de soutien, il est possible de prévenir des violences et d'offrir un soutien aux victimes.

¹Baromètre des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur. 2023.

SOMMAIRE

Bilan questionnaire...p.1

**Ecouter une victime : démonter les mécanismes
de violence...p.3**

Etre égalitaire au sein de l'association...p.6

Focus sur les LGBTphobies...p.10

Informé sur les VSS et les discriminations...p.12

Réduction des risques en milieu festif...p.13

Focus : Trusted People...p.18

**Formations proposées par la mission égalité-
diversité...p.19**

**Retransmettre les formations au sein de
l'association...p.20**

Relais et Ressources...p.21



BILAN QUESTIONNAIRE

Vous avez été une trentaine d'associations à nous accorder de votre temps pour répondre à notre questionnaire et nous vous en remercions. Cela nous a permis de dresser un état des lieux des actions menées et les différentes formations suivies.

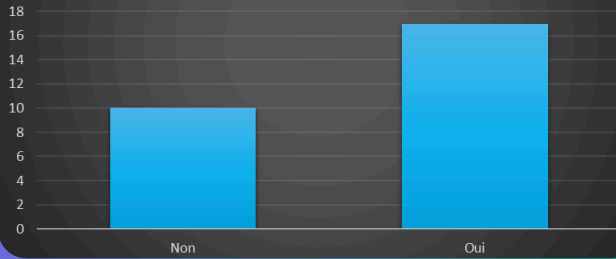
Les réponses au questionnaire montrent une **dynamique positive** avec un fort engagement des associations pour lutter contre les discriminations et les VSS. Il est néanmoins important d'**améliorer la transmission des connaissances au sein des associations** et vous trouverez dans ce guide des conseils pratiques pour ce faire.

Vous soulignez également le besoin de **diversifier l'offre de formations** à destination des associations. D'une part en variant les thématiques abordées pour en apprendre davantage sur les **LGBTphobies**, le **racisme**, les **VSS**, ou encore sur la **réduction des risques en milieu festif**.

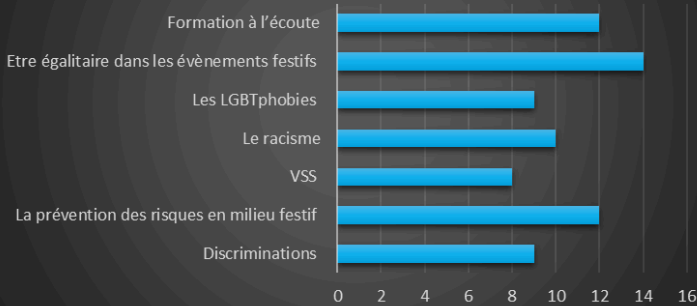
D'autre part, en proposant des formations plus pratiques, notamment à **l'écoute active** ou **comment être plus égalitaire** dans les événements proposés par l'association.

BILAN QUESTIONNAIRE

Au cours de l'année universitaire 2023/2024, un-e ou plusieurs membres de votre association ont assisté à une formation proposée par la mission égalité/diversité :

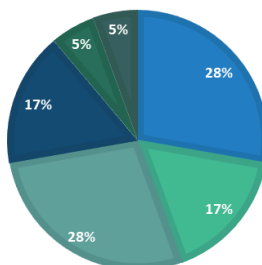


Thématiques que vous souhaiteriez approfondir en formation



OUTILS UTILISÉS POUR TRANSMETTRE DES FORMATIONS SUIVIES

- Distribution de guides et documentations
- Formation en interne
- Groupes de discussion (WhatsApp, Facebook, etc.)
- Événements et conférences
- Mail
- Création d'un outil RDR



◆ ÉCOUTER UNE VICTIME ◆

L'essentiel, lorsqu'une victime vient vous voir c'est d'abord de démonter, un par un, les **mécanismes des violences**. Pour cela l'association **#NousToutes** propose des phrases toutes simples pour ne pas culpabiliser la victime et être pleinement en posture d'écoute.

Il ou elle l'isole,
dites **“Je te crois”**.

Il ou elle la dévalorise,
dites **“Tu as bien fait de m'en parler”**.

Il ou elle inverse la culpabilité,
dites **“Tu n'y es pour rien, c'est lui-elle la coupable”**.

Il ou elle fait peur et menace,
dites **“La loi est de ton côté”**.

Il ou elle assure son impunité,
dites **“Je peux t'aider”**.

Souvent le premier réflexe lorsque quelqu'un·e vous confie des violences est de se mettre en mode **“solutions”**, or la première étape est celle de **vérifier comment va l'autre** : être en posture d'écoute.

ÉCOUTER UNE VICTIME

Nous vous proposons ici des bonnes pratiques pour l'écoute et le recueil de la parole des victimes :

- Proposez à la personne de vous installer dans un endroit à l'écart, **confidentiel et sécurisant** pour elle.
- Ayez une **attitude calme** et un **langage corporel posé**.
- **Laissez la personne s'exprimer** sans lui couper la parole.
- **Encouragez-la** en lui disant qu'elle a bien fait de vous en parler.
- **Ne remettez pas en question sa parole**, ni ne banalisez ou minimisez les faits. L'objectif ici est d'accueillir son témoignage pour comprendre la situation problématique de son point de vue : c'est-à-dire au regard de ses ressentis personnels et avec les éléments qu'elle consent à donner. **Il est fondamental que la personne se sente crue et soutenue.**
- **N'émettez aucun jugement** sur les comportements et attitudes de la personne victime et adoptez un propos déculpabilisant.
- **Évitez les jugements moraux concernant l'agresseur** (ex: "c'est un pervers!"). Préférez plutôt avoir recours à des concepts juridiques concernant les faits commis (ex: "Ces faits s'apparentent à une agression sexuelle, ce qui est puni par la loi").

✦ ÉCOUTER UNE VICTIME ✦

- **Ne parlez pas de vous**, ni ne comparez la situation en question à une autre vécue par vous ou une connaissance : la personne centrale est celle qui témoigne.
- Demandez quels sont les **besoins** et les **attentes** de la personne au regard de la situation exposée. Respectez ses besoins et ses stratégies de protection.
- **Ne promettez rien si ce n'est pas sûr** (notamment sur d'éventuelles solutions).
- Proposez-lui des **ressources** ou **relais** adaptés. Vous pouvez notamment la rediriger vers le dispositif d'écoute de l'Université.
- **Préparez et annoncez la fin de l'échange** pour ne pas qu'il se termine de manière abrupte.
- Proposez lui de **rester en contact** et assurez vous qu'elle ait des personnes soutien dans son entourage.
- Par la suite, **ne réalisez aucune démarche sans son accord**. Il est impératif de respecter les choix et la temporalité de la victime pour la remettre au centre du processus et **toujours respecter son consentement**.

ÊTRE ÉGALITAIRE AU SEIN DE L'ASSOCIATION



Assurer une
composition
paritaire du
bureau

Désigner des
référent·es égalité
au sein de
l'association

S'assurer que la
représentation de
l'association est
assurée de
manière paritaire

Principaux obstacles à une représentation plus égalitaire des femmes et des hommes aux postes de décisions dans les associations :

- Les **stéréotypes de genre** qui déterminent et légitiment **l'attribution et l'intériorisation** des rôles différenciés
- La représentation que les personnes socialisées comme femmes ont des **responsabilités** et du **pouvoir**
- La **sous estimation** de leurs **compétences**

Les femmes et le pouvoir dans les associations,
Animafac (2013)

ÊTRE ÉGALITAIRE AU SEIN DE L'ASSOCIATION

**Repenser les
formulaires
administratifs**

**Les titres de civilité,
c'est-à-dire les mentions
"Madame/Monsieur"
peuvent être retirées des
formulaires**

**La suppression
généralisée de toute
civilité peut être
envisagée pour
l'ensemble des
documents administratifs
non officiels.²**

**Faciliter l'utilisation du
prénom d'usage, de la civilité
et du pronom choisi pour les
personnes trans dans les
documents administratifs
non officiels.**

**Cela concerne les personnes
dont l'identité sociale ne
correspond pas à l'identité
légale, c'est à-dire les
personnes dont le
changement de mention de
sexe à l'état civil est en
cours, mais aussi celles
n'ayant pas encore entamé
cette démarche ou ne
souhaitant pas le faire.**

**La reconnaissance de
l'identité de genre d'une
personnes est essentielle
pour éviter toute forme de
discrimination et de violence.**

² Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat

ÊTRE ÉGALITAIRE AU SEIN DE L'ASSOCIATION

**Donner la
parole aux
concerné-es**

**Avoir
connaissance
de la charte
des
associations
étudiantes**

**Assister à des
formations**

**Créer un
protocole de
gestion des
conflits**

**Identifier des
membres
formé-es à
l'écoute en
mesure
d'orienter les
victimes**

ÊTRE ÉGALITAIRE AU SEIN DE L'ASSOCIATION

Utiliser l'écriture
non
discriminante
(écriture
inclusive)

Recommandations pour une communication non- stéréotypée:

User du féminin et du masculin dans tous les messages adressés à tous et à toutes : Bonjour à tous et à toutes - Les étudiantes et les étudiants

Ou utiliser un mot épïcène (mot identique pour les deux genres) : Membre – Bénévole – Responsable

Ou utiliser des mots collectifs ou génériques : Les personnes – Les membres – La population

- Il est obligatoire d'accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le genre des personnes qui les occupent (président/présidente, doyen / doyenne).
- L'accord de proximité : l'accord de l'adjectif se fait alors avec le sujet le plus près. Par exemple : Les étudiants et les étudiantes sont confiantes face au prochain examen.
- Si aucune alternative n'est possible ou pour simplifier le texte, il est d'usage d'employer le point de ponctuation ou médian (une chef-fe de projets) pour que le féminin ne soit pas invisibilisé, uniquement pour les textes non officiels.

Focus : Lutter contre les LGBTphobies

Quelques définitions

Allié·e : Personne qui manifeste son **soutien** et son **respect** envers les personnes LGBTQIA+, par exemple en s'informant et **se positionnant contre les LGBTphobies**.

LGBTQIA+ : Lesbiennes, Bi, Gay, Trans, Queer, Intersexes, Asexuel·les, et toutes les autres identités “hors normes”.

Orientation sexuelle et/ou romantique : Attirance émotionnelle, physique et/ou sexuelle envers une personne.

Lorsqu'il s'agit d'une personne du genre opposé, on parle d'**hétérosexualité**, lorsqu'il s'agit d'une personne de même genre, on parle d'**homosexualité**, ou lorsque cette attirance est indifférenciée, il s'agit de **bisexualité** ou de **pansexualité**. Pour les personnes qui ont peu ou pas d'attirance romantique, on parle d'**aromantisme** et pour celles qui ont peu ou pas d'attirance sexuelle, on parle d'**asexualité**.

Sexe biologique : Sexe légal et **assigné à la naissance d'un enfant par le corps médical à partir des organes génitaux externes**.

Le sexe biologique se définit à partir de données biologiques qui existent à plusieurs niveaux :

- les organes génitaux externes (pénis et scrotum / vulve et vagin),
- les organes génitaux internes (utérus / prostate),
- les gonades (ovaires / testicules),
- le sexe chromosomique (XY/XX/ autre),
- les hormones.

Le sexe biologique n'est pas exclusivement féminin ou masculin, certaines personnes peuvent présenter des **caractères d'intersexuation** (Cf. **personnes intersexes**).

Focus : Lutter contre les LGBTphobies

Genre : Terme polysémique qui peut désigner à la fois le **sexe assigné à la naissance**, **l'identité dans laquelle les individus se reconnaissent** (on parle alors d'"**identité de genre**") ainsi que le **système de normes socio-culturelles** au sein duquel ces identités se construisent et qui **valorise systématiquement le masculin au détriment du féminin**.

Identité de genre : Perception intime et personnelle que chaque personne a de son genre. **L'identité de genre peut correspondre ou non au genre assigné à la naissance**. Elle ne détermine pas l'orientation sexuelle de la personne.

Expression de genre : Manière dont une personne **exprime son genre**, à travers ses vêtements, sa coiffure, son langage corporel, son maquillage, sa voix et/ou le choix de prénoms et pronoms. L'expression de genre est souvent concordante avec l'identité de genre et permet de la rendre visible.

Personne intersexe : Personne qui possède des **caractéristiques sexuelles chromosomiques, hormonales, génitales, qui ne correspondent pas aux catégories médicales binaires des corps féminins ou masculins**. A l'inverse, les personnes dyadiques naissent ou grandissent avec des caractéristiques sexuelles typiquement féminines ou masculines.

Personne transgenre : Personne dont l'**identité de genre** diffère du genre qui lui a été assigné à la naissance.

Personne non-binaire : Personne dont l'**identité de genre** peut se retrouver dans le féminin et le masculin, aucun des deux ou fluctuer entre les deux.

Personne cisgenre : Personne dont l'**identité de genre** correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance.

◆ INFORMER SUR LES VSS ET LES DISCRIMINATIONS ◆

COMMUNICATION

- Réseaux sociaux
- Fiche contact avec les acteur·ices qui luttent contre les discriminations et les VSS (associations, numéros d'urgence, Chat en ligne)
- Lien Drive (ressources)
- Diffuser le compte rendu des formations suivies
- Communication orale lors d'évènement
- Distribution de flyers

SENSIBILISATION

- Stand de prévention lors d'évènements
- Jeux de société (sexisme au travail, "sexisme sans façon" etc.)
- Trusted people lors d'évènements

◆ REDUCTION DES RISQUES EN MILIEU FESTIF ◆

AVANT L'ÉVÈNEMENT

Idées de dispositifs de Réduction des Risques à mettre en place

Qu'est-ce que la réduction des risques (RdR) ?

Elle permet de sensibiliser aux dangers liés à la consommation de psychoactifs, à la santé sexuelle, aux risques routiers, aux VSS et discriminations.



COMMUNICATION EN AMONT :

Mettre en place des dispositifs tels que des **stands de réduction des risques** et une **équipe formée aux VSS**.

Adopter et diffuser une **charte de bonne conduite**.

Être **transparent·e** sur les mesures déployées.



SENSIBILISATION DE LA SÉCURITÉ :

Former les **agent·es de sécurité** pour éviter les actes violents envers le public.

Prendre en compte que **les fouilles peuvent être très mal vécues** pour les anciennes victimes de violences sexuelles.

Traiter les personnes en état d'ébriété ou désorientées avec **humanité**, sans les expulser violemment.



ORGANISATION DE L'ÉQUIPE DE BÉNÉVOLES :

Prévoir un **nombre suffisant de bénévoles** selon l'affluence attendue.

Définir des **rôles clairs** et des **réfèrent·es** pour l'équipe.

◆ REDUCTION DES RISQUES EN MILIEU FESTIF ◆



TOILETTES :

Penser les toilettes pour qu'elles soient non excluantes pour les personnes trans (pictogramme urinoirs/ toilettes assises ; affiches trans-friendly).

Accessibles pour les personnes à mobilité réduite.



ACCÈS À DES BOISSONS NON ALCOOLISÉES :

Proposer de **l'eau gratuite** et des **boissons non alcoolisées** (softs) à prix réduits, moins chères que l'alcool (comme des mocktails).



AFFICHAGE DE SENSIBILISATION :

Mettre en place des affiches pour **sensibiliser contre le harcèlement et les discriminations**, et diffuser des messages de prévention.



SIGNALÉTIQUE :

Installer une signalétique indiquant **les différents dispositifs disponibles** : stand de RdR, espaces en mixité choisie (se regrouper entre personnes appartenant à une ou plusieurs minorités opprimées), espaces sans son, etc.



PERSONNEL D'ATTENTION AU PUBLIC :

Identifier les personnes **responsables de l'accueil** et de **l'attention au public**.



TRANSPORTS À LA FIN DE L'ÉVÈNEMENT :

S'assurer qu'il y a encore des **transports en commun à l'heure de fin de l'événement**.

Mettre en place des moyens pour **organiser les retours en groupe** afin d'assurer la sécurité des participant-es.

◆ REDUCTION DES RISQUES EN MILIEU FESTIF ◆

PENDANT L'ÉVÈNEMENT



STAND DE RDR ET VSS :

Installer un **stand avec du matériel et des informations sur les réductions des risques en milieu festif**, géré par une équipe formée, et organiser des **maraudes** pour aider les personnes en difficulté.



ESPACE CHILL-OUT :

Prévoir un **espace calme sans consommation**.



PIÈCE DE REFUGE :

Créer un **espace isolé et confidentiel** avec un·e bénévole formé·e à l'écoute et sensibilisé·e aux violences.



MIXITÉ CHOISIE :

Envisager un **espace en mixité choisie** pour celles et ceux qui le souhaitent.



ACCOMPAGNEMENT À L'EXTÉRIEUR :

S'assurer que des bénévoles puissent **accompagner** les participant·es dehors sans sortie définitive.



FORMATION ET COORDINATION DES ÉQUIPES :

Faire se rencontrer les équipes de sécu et de RDR pour **faire un brief**.

◆ REDUCTION DES RISQUES EN MILIEU FESTIF ◆



INFORMATIONS À L'ENTRÉE :

Faire un discours à l'entrée pour informer sur **les dispositifs existants, la culture du consentement** et les **personnes référentes**.



NUMÉRO DE TÉLÉPHONE D'URGENCE :

Dédier et afficher un numéro de téléphone pour signaler les problèmes.



SENSIBILISATION PENDANT L'ÉVÉNEMENT :

Faire des **prises de parole de sensibilisation** pendant les temps de latence.

"¼ d'h water" : Fermer le bar périodiquement pour distribuer de l'eau aux participant·es.



ANNONCES EN CAS DE PROBLÈME :

Pouvoir couper le son et faire une annonce au micro en cas de problème grave, avec une explication lors de la reprise.



DISTRIBUTION DE FRUITS :

Distribuer des fruits à la fin de l'événement.

◆ REDUCTION DES RISQUES EN MILIEU FESTIF ◆

APRÈS L'ÉVÈNEMENT

APPEL À TÉMOIGNAGES :

Recueillir des témoignages de violences afin de réorienter les victimes si nécessaire et améliorer les dispositifs de prévention et d'intervention.

COMMUNICATION ENTRE VICTIMES :

Offrir aux personnes ayant subi des violences ou une soumission chimique la possibilité de se mettre en relation les unes avec les autres, si elles le souhaitent.

DÉBRIEFING D'ÉQUIPE :

Organiser un débriefing avec les différentes équipes impliquées après l'événement.

GESTION DES PERSONNES PROBLÉMATIQUES :

En cas de personnes problématiques repérées :

- Organiser une entrevue avec elles avant le prochain événement.
- Envisager l'interdiction de participer aux futures soirées si elles refusent l'entrevue ou de reconnaître les faits reprochés.
- Possibilité de faire un signalement sur le dispositif de la mission égalité-diversité

◆ FOCUS TRUSTED PEOPLE ◆



Les **Trusted People** ou “Personnes de confiance” sont des personnes qui se portent volontaires pour être disponibles lors d’évènements dans le but de **recueillir la parole et d’accompagner les victimes de VSS et de discriminations.**

Jouer un rôle de **soutien, d’écoute et d’accompagnement** auprès de personnes en **nécessitant le besoin.**

Ces personnes doivent être **formées en amont** de ces évènements par une **structure reconnue.**

FORMATIONS PROPOSÉES PAR LA MISSION ÉGALITÉ- DIVERSITÉ

ASSOCIATION LIÉ·E·S :

Prévenir et lutter contre les LGBTphobies

Prévenir et lutter contre le Racisme

ASSOCIATION KEEP SMILING :

Réduction des risques en milieu festif

ASSOCIATION FILACTIONS :

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

COLLECTIF ME TOO :

Formation à l'écoute

Les dates des formations vous seront communiquées en début d'année par la mission égalité-diversité.

RETRANSMETTRE LES FORMATIONS AU SEIN DES ASSOCIATIONS

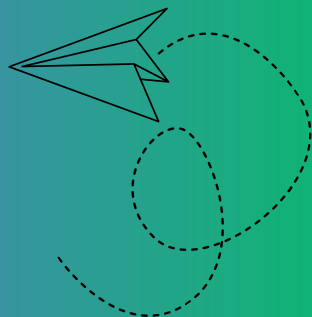
Voici différents formats que vous nous avez indiqué pour transmettre les formations suivies :

**Distribution de documentations :
points clés de la formation,
ressources en ligne, guides**

**Organisation d'évènements
et conférences en lien avec la
formation suivie**

**Groupes de discussions
(WhatsApp, Facebook,
etc.)**

**Transmission du
contenu par mail
aux adhérent-es**



RELAIS À L'UNIVERSITE

Le signalement en ligne de la mission égalité-diversité :

Un signalement qu'est-ce que c'est ?

C'est la possibilité de parler **en toute confidentialité** de situations vécues de **violence**, de **harcèlement** ou de **discrimination**. C'est la possibilité d'être **reçu·e** par du personnel formé à l'écoute. C'est la possibilité d'être **accompagné·e**.

Confidentiel

Pour TOUTES ET TOUS
VICTIME ou TEMOIN
ETUDIANT·E ou PERSONNEL

Selon vos
besoins

Une prise en charge complète c'est :

1. Je raconte
2. Je suis écouté·e
3. Je suis accompagné·e

Rappel des discriminations qui existent dans la société :
LGBTPHOBIES, RACISME, VALIDISME, SEXISME,
ISLAMOPHOBIE/ANTISÉMITISME, XÉNOPHOBIE, CLASSISME,
GROSSOPHOBIE, AGISME

 signalement.univ-lyon1.fr

RELAIS À L'UNIVERSITE

SERVICE SANTÉ UNIVERSITAIRE

**Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement médical et/
ou psychologique gratuit avec les professionnel·les du SSU.
Sur rendez-vous.**



**<http://ssu.univ-lyon1.fr>
ssu@univ-lyon1.fr
04 27 46 57 57**

MISSION HANDICAP

**Si vous êtes en situation de handicap,
vous pouvez également contacter la mission handicap
pour être accompagné·e.**



**mission.handicap@univ-lyon1.fr
04 72 43 14 77**



RESSOURCES



Associations locales spécialisées et institutions :

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

CIDFF Rhône : lyon.contact@cidffrhone.fr / 09 78 08 47 48

Planning Familial du Rhône : contact@planningfamilial69.fr / 04 78 89 50 61

Collectif Metoo Lyon : collectifmetoolyon@gmail.com

Association VIFFIL : viffil.association@viffil.com – <http://www.viffil.com>

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES LGBTPHOBIES :

Centre LGBTI+ Lyon : orientation sexuelle, intersexuation, transidentité : ecoute@centrelgbtilyon.org / 0 805 030 450

Chrysalide : Association trans militante de support et de diffusion d'informations sur les transidentités : <https://chrysalide-asso.fr/>

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LE RACISME :

SOS Racisme Lyon : contact@sosracismerhone.org

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVIR L'EGALITE :

Le défenseur des droits : promotion de l'égalité et accès au droit. <https://www.antidiscriminations.fr> / 09 69 39 00

Numéros d'urgence gratuits et chat en ligne

17 : Police

114 : Numéro unique d'urgence

3919 : Femmes victimes de violences conjugales - 7j/7 et 24h/24

Tchat en avant toutes : Violences faites aux femmes et personnes LGBTQI+. <https://enavanttoutes.fr/>

Sos homophobie : 01 48 06 42 41 - Du lundi au vendredi de 18h à 22h, le samedi de 14h à 16h et le dimanche de 18h à 20h



**MISSION EGALITE-DIVERSITE
DE L'UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1**

egalite-diversite@univ-lyon1.fr
<http://egalite-diversite.univ-lyon1.fr>

