

**CONSTRUIRE
UN PROTOCOLE
DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES
EN MILIEU FESTIF**

Guide pratique

Construire un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif

Rédaction : Alix Davasse et Blandine Raitière

Remerciements : Emilie Angénieux (Hadra Trance Festival), Inès Ayyadi (Plan Sacha) Barbara Ben Nacer (Nous Toutes 29), Céline Binet-Bos (Le Pôle de coopération pour les musiques actuelles en Pays de la Loire - Campagne Ici C'est Cool), Juliette Bonhème (les Catherinette), Laure Ignace, Juliette Josselin (Le Jardin Moderne), Safiatou Mendy (Consentis), Mathilde Mur-Baquer (Art Rock), Marion Paci (Serein.e.s), Domitille Raveau (Consentis), Cécile Roche (Plan Sacha).

Construit à partir des réflexions, échanges et ressources rassemblées par Stourm, et en collaboration avec le collectif Orange bleue, ce guide sera révisé régulièrement en lien avec l'évolution des réflexions et connaissances sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez nous faire des remarques et partager des retours d'expérience en lien avec le contenu proposé !

MARS 2023



Ce guide a été réalisé dans le cadre de STOURM,

la mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles en Bretagne portée par : Astropolis, le Collectif des festivals, HF Bretagne, l'Orange Bleue et Supermab.



La mission est soutenue par :  Centre national de la musique



Sommaire

Introduction	4
CADRE THÉORIQUE ET LÉGAL	6
1.1 Cadre théorique	7
1.2 Cadre légal	10
CONSTRUIRE LE PROTOCOLE	12
2.1 Principes d'action	13
2.2 Méthodologie de travail	16
Étapes de travail	16
Une possibilité d'approche : travailler à partir des obstacles	16
2.3 Cadre et périmètre d'application du protocole	18
La forme du protocole	18
Les cibles	18
L'espace de travail et la temporalité	19
Les différent-es acteur-ices	19
2.4 Construction du protocole	20
Détection	20
Modalités d'intervention	21
Accueillir et orienter la personne victime	22
Prendre en charge et sanctionner l'agresseur	27
2.5. Communiquer le protocole	28
2.6 Faire le bilan	29
ANNEXES	30
Ressources	31
Bibliographie	34

Introduction

Cet outil présente les grandes lignes et points de vigilance dans la construction d'un protocole de signalement et traitement des situations de violences en milieu festif, dans le cadre d'un événement culturel accueillant du public.

Il s'adresse à toute personne impliquée dans l'organisation d'un événement culturel ou festif, mais se fonde plus spécifiquement sur les réalités de festivals et salles de concert. Le guide pose des questions et propose des pistes d'action générales, qui devront être adaptées en fonction des réalités de chacun·e. Il peut être utilisé comme support de travail, mais ne présente pas de solutions « clés en main » : il n'existe pas de protocole-type qui puisse être transposable dans tous les événements.

Ce guide est également amené à être modifié en fonction des retours des organisateur·rices et associations, et des évolutions dans la connaissance et les outils sur le sujet.

Pourquoi un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) ?

Un protocole est un dispositif de terrain qui doit en premier lieu permettre aux personnes du public, mais aussi aux bénévoles et éventuellement à des membres de l'équipe de signaler des situations de violences dont elles sont victimes et/ou témoin. Le protocole doit ensuite guider l'action pour mettre un terme à ces violences, accueillir les victimes et sanctionner les auteurs. **Le protocole comprend à la fois l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour réagir face à une situation de violences, et les grands principes qui doivent guider cette action, c'est-à-dire les choix politiques de la structure qui le porte.**

Construire et mettre en œuvre un protocole constitue une réponse organisationnelle indispensable aux violences, notamment sexistes et sexuelles, en milieu festif. Il est au fondement de toute démarche de lutte contre les VSS sur un événement.

Le protocole ne sera jamais parfait dès le départ, il y aura forcément des angles morts, des erreurs, et c'est normal. Vous pouvez commencer par mettre en place des actions fondamentales et approfondir le dispositif au fil du temps. La construction d'un protocole est aussi un processus, d'où l'importance de définir des indicateurs pour évaluer le dispositif mis en place.

La mise en œuvre d'un protocole s'inscrit dans une politique globale de lutte contre les discriminations au sein de votre structure, et de prévention des risques en milieu festif, et doit donc être porté et promu par les responsables de structure. Il est complémentaire d'autres dispositifs comme un stand de sensibilisation au sexisme et/ou de réduction des risques, des actions de formation, des ateliers auprès des publics, des actions de prévention à l'année, etc.

Les objectifs stratégiques d'un protocole

- Garantir la liberté et la sécurité de tous·tes dans les espaces festifs.
- Rendre possible et légitimer la dénonciation de violences sexuelles, sexistes, LGBTIphobes et racistes sur les événements festifs.
- Apporter une réponse collective à ces violences.
- Améliorer la prise en charge et l'orientation des victimes.
- Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser l'impunité des auteur·ices de violences.
- Coordonner et homogénéiser les interventions des équipes.
- Sensibiliser les publics, les prestataires (et les parties prenantes d'une manière générale).
- Prendre des dispositions pour réduire les risques liés aux violences en fonction des signalements remontés.

A chaque structure de se fixer des objectifs en cohérence avec les réalités de ses événements et la dimension qu'elle souhaite donner à ce protocole.

Ce guide ne se substitue pas à une formation, indispensable afin de bien comprendre les réalités et mécanismes des VSS, et ainsi mettre en œuvre un protocole le plus efficace possible. Réfléchir à un protocole peut également être un bon point de départ pour identifier les personnes à former dans sa structure, ainsi que les thématiques de formation nécessaires.

1.

**CADRE
THÉORIQUE
ET LÉGAL**

Cette partie permet de poser un cadre de compréhension commun autour des situations traitées dans ce guide.

Les violences sexistes et sexuelles en espace festif sont des agressions physiques, verbales, psychologiques qui portent atteinte à la dignité et l'autonomie de celles et ceux qui les subissent. Elles sont également des outils de contrôle et d'exclusion (de l'espace public, de l'accès à la culture et aux loisirs, au bien-être) des personnes appartenant à des groupes socialement opprimés.

Elles sont le résultat, et reproduisent, plusieurs systèmes de domination qui s'articulent et s'alimentent mutuellement. Aucun des groupes subissant les oppressions, discriminations qui vont brièvement être définis n'est homogène, ils sont chacun traversés par d'autres rapports de dominations. **Pour comprendre différents phénomènes sociaux, et en particulier celui des violences sexistes et sexuelles, il est nécessaire de les regarder à travers ces différents rapports de pouvoir de manière concomitante.**

Par ailleurs, le rôle des organisateur·ices dans la protection des publics ne se limite pas aux violences sexistes et sexuelles. Toute personne qui saisit le dispositif contre les violences sexistes et sexuelles doit être accueillie et accompagnée, peu importe la violence ou discrimination dont elle a été victime.

1.1 Cadre théorique

Les éléments de définition suivants permettent de contextualiser les violences dont peuvent traiter les protocoles. Ils apportent des clés de lecture sur les différentes formes de violences qui peuvent être subies par les membres du public, en fonction de leur appartenance, de leur identification à des groupes sociaux dominés.

Le sexisme est une « idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes »¹, et par extension de tout ce qui est associé au féminin. Le sexisme va se traduire à la fois par des représentations, des croyances, des valeurs (individuelles et collectives, que l'on retrouve dans le langage, les images du quotidien, les arts et la culture, etc) et des pratiques (inter-individuelles mais aussi sociales/institutionnelles). Ces représentations et comportements, quotidiens pour les femmes et donc normalisés, ont pour fonction de maintenir le système patriarcal, ils en sont le noyau dur.

La binarité de genre imposée par ce système patriarcal, le sexisme et la construction de l'hétérosexualité comme norme dominante induisent également la discrimination et l'oppression des personnes homosexuelles et trans.

L'homophobie renvoie donc à l'exclusion, la discrimination et la violence envers les personnes homosexuelles, bisexuelles ou supposées comme telles. Ces violences s'inscrivent dans un "système produisant les normes et les représentations sociales qui légitiment l'infériorité sociale des sexualités autres qu'hétérosexuelles." (Chamberland & Lebreton) (système qui peut être désigné par différents termes : hétérosexisme, système hétéronormatif).

La lesbophobie désigne les discriminations et violences subies par les femmes lesbiennes, qui articulent homophobie et sexisme.

Ex. en milieu festif : insultes lesbophobes, sexualisation et fétichisation (propos, gestes à connotation sexuelle), remarques sur l'apparence, questionnements sur leur vie sexuelle, discriminations à l'accès...

Quelques exemples de témoignages de violences lesbophobes en milieu festif recensées sur le site de l'Observatoire de la lesbophobie :

¹ Haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes.

La transphobie est quant à elle l'oppression subie par les personnes trans (personnes qui ne vivent pas le genre qu'on leur a assigné à la naissance, ou ne s'identifient pas à la binarité de genre).

Le concept de **transmisogynie** est également conceptualisé et revendiqué par les femmes trans : il désigne l'oppression spécifique qu'elles vivent du fait de l'articulation du sexisme et de la transphobie.

Ex. en milieu festif : insultes, violences physiques, commentaires sur l'apparence, questionnements sur leur vie sexuelle, mais aussi fétichisation, regards insistants, harcèlement sexuel et transphobe, mégenrage¹, outing, problèmes à la fouille, discriminations à l'accès...

Le racisme Selon Saïd Bouamama, les discriminations racistes, qui visent les personnes non-blanches sont « à la fois une pratique concrète, celle du traitement inégal, et une doctrine, c'est-à-dire une stratégie discursive de justification », qui hiérarchise des groupes sociaux. Le racisme suppose aussi la « fabrique d'un système de privilèges, quand bien même ceux-ci seraient non-désirés par les bénéficiaires » (les personnes blanches). Le racisme est un système, "c'est-à-dire l'idée selon laquelle c'est l'organisation et les règles mêmes d'une société qui font système en contribuant à légitimer les inégalités raciales et les violences" (Rachida Brahim).

Ex. en milieu festif : propos, insultes racistes, commentaires sur l'apparence, agressions ou harcèlement sexuel et raciste (car fondé sur des stéréotypes sexuels), mais aussi contacts physiques non désirées, par exemple se faire toucher les cheveux lorsqu'ils sont bouclés/frisés/crépus ; discriminations à l'entrée des lieux de fête, ou contrôles au faciès si des forces de l'ordre sont présentes ; pratiques d'appropriation culturelle.

Validisme : discriminations systémiques vécues par les personnes handicapées. Au lieu d'analyser le handicap à partir de la situation d' « incapacité » des personnes handicapées, le concept de validisme se concentre sur les barrières physiques et sociales (représentations négatives, exclusion, discriminations) qui leur sont imposées.²

Exemples en milieu festif : impossibilité d'accéder à certains espaces, comportements infantilisants ou « fausse bienveillance », insultes, propos et comportements dégradants...

Lutter contre le validisme en milieu festif implique également de réfléchir à l'accessibilité des outils et dispositifs de lutte contre les VSS.

Violences sexistes et sexuelles : quelques concepts pour mieux comprendre³

Le concept de **continuum de la violence sexuelle** a été développé par la sociologue Liz Kelly, pour décrire "l'étendue et la variété de la violence sexuelle" dans la vie des femmes, afin de mieux comprendre les manifestations de ces violences, et les expériences de victimes.

Il met en lumière :

- L'omniprésence des violences tout au long de la vie des femmes, dans tous les espaces sociaux qu'elles fréquentent, et dès le plus jeune âge. Mais aussi que les formes prises par ces violences varient selon les personnes, tout comme "la façon dont les intéressées définissent les faits"
- L'interconnexion entre les différents actes de violence sexuelle, y compris les plus banalisés : le dénominateur commun entre toutes ces formes de violences est leur caractère patriarcal.

Liz Kelly met en garde contre la tentation de classer les violences sur une échelle de "gravité" : toutes les violences sont graves, ce qui les distingue entre elles c'est plutôt leur fréquence dans la vie des femmes. Et les violences les plus fréquentes sont les plus à même d'être considérées comme « normales » : les faits de sexisme quotidiens.

¹ Désigner, attribuer à une personne trans un genre qui n'est pas le sien.

² L. Albrecht sem-linkJean-François Ravaud sem-linkHenri-Jacques Stiker

³ Voir à la fin du document les ressources et les liens vers des structures expertes sur ces thématiques,

Les violences sexistes et sexuelles sont également appréhendées comme une forme de contrôle social par Jalna Hanmer, et visent à maintenir en place des rapports de dominations. Selon elle, « une définition sociologique de la violence envers les femmes doit tenir compte de l’usage de la force et de la menace comme moyen d’obliger les femmes à se comporter ou à ne pas se comporter de telle ou telle façon. [...] Notre définition de la violence comprend les catégories légales mais les dépasse en incluant tous les comportements qui visent à obtenir de la soumission. ». Cette menace oblige les femmes, ou personnes identifiées comme telles, à développer des stratégies d’évitement qui vont notamment impacter leur quotidien, et dans le cas qui nous intéresse leur expérience du milieu festif.

Kimberley Crenshaw souligne quant à elle que « les formes de cette violence sont fréquemment déterminées par d’autres dimensions de l’identité des femmes – la race et la classe par exemple », en s’attachant à repérer « les points d’intersection du racisme et du patriarcat ».

FOCUS

Consommation de substances psychoactives et violences sexuelles en milieu festif

Les espaces festifs sont souvent représentés comme des lieux de « lâcher prise » voire de transgression. C’est pour partie la consommation de substances psychoactives (de manière “inhabituelle”) qui sous-tend ces représentations. Les enjeux de consommation de substances psychoactives et de violences sexistes et sexuelles se croisent de multiples manières. Les violences peuvent notamment être facilitées par la consommation de substances psychoactives par la victime (illicites mais aussi licites comme l’alcool), qu’elle soit volontaire ou non. L’éventualité de cette situation doit être prise en compte dans la construction d’un protocole, afin d’orienter au mieux les victimes, notamment pour une prise en charge médicale.

1.2 Cadre légal

Harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. [...] [Article 222-33 du Code pénal]

Seules deux occurrences suffisent pour qualifier le harcèlement¹.
L'absence de consentement de la victime n'a pas à être explicite, mais peut être déduite du contexte (la législation précise qu'un silence peut constituer une expression de non-consentement)².

Le harcèlement peut prendre la forme de :

> tout propos à connotation sexuelle ou sexiste : des "blagues", des sous-entendus, des remarques sur le physique ou la tenue, une personne qui vous raconte ses fantasmes ou sa vie sexuelle, pose des questions sur votre vie sexuelle, fait des propositions de nature sexuelle, des surnoms paternalistes, des propos dégradants sur les femmes (même si vous n'êtes pas visée directement) ou plus largement tout ce qui suppose l'infériorité des femmes (=sexisme).

> comportements à connotation sexuelle ou sexiste, de quelque nature qu'ils soient : une proximité physique imposée comme le fait de danser en tournant autour d'une personne, de suivre une personne, des regards insistants, des clins d'œil, des sifflements, mimer des actes sexuels, montrer/envoyer des images à caractère pornographique, des photos ou vidéos des personnes prises à leur insu, etc.

Agression sexuelle : constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise [...] [Article 222-22 du Code pénal]

L'agression suppose un contact physique intentionnel. La jurisprudence définit 5 zones qui permettent de caractériser la dimension sexuelle de l'agression : les seins, les fesses, l'intérieur des cuisses, le sexe, la bouche. Néanmoins des évolutions sont en cours, en vertu d'une jurisprudence récente de la Cour de cassation, ce n'est plus seulement le contact avec ces 5 zones qui peut déterminer le caractère sexuel de l'agression mais le contexte dans lequel se sont déroulés les faits³.

En milieu festif : Les "frotteurs" sont donc des agresseurs sexuels, un "baiser volé" est une agression sexuelle.

Viol : tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. [Article 222-23 du Code pénal]

Injures racistes, sexistes, homophobes : la loi sanctionne les injures publiques et non-publiques, avec des circonstances aggravantes et un allongement du délai de prescription si ces injures sont proférées « envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée », « à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap. ».
[Articles 29 et 33 de la loi du 29 juillet 1882 sur la liberté de la presse.]

Discriminations : en France, une discrimination est juridiquement définie comme :

1. un traitement défavorable...

¹ Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel

² Ibid.

³ Cours de cassation, Chambre criminelle, 3 mars 2021, pourvoi n° 20-82.399.

2. ...en lien avec un critère interdit par la loi : [article 225-1 du Code Pénal]
3. ...se traduisant par un acte, une pratique, une règle :
 - dans le cadre professionnel [...]
 - dans l'accès à un bien ou à un service public ou privé [...]

Dans le cadre du travail, tout propos raciste, LGBTIphobe, ou lié à un des critères de discrimination définis par la loi, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue du harcèlement moral discriminatoire. Les employeur·ses ont obligation de prévenir et faire cesser ces comportements, au même titre que le harcèlement sexuel.¹

Les propos racistes sont considérés comme fautes graves, passibles de licenciement, qu'ils soient répétés ou non².

Administration de substance psychoactive. La loi condamne « Le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle » [Art 222-30-1 du Code pénal]

L'administration d'une substance est donc un délit à part entière, même si l'agression ou le viol n'est pas caractérisé (mais si c'est le cas l'administration de substance sera une circonstance aggravante).

Circonstances aggravantes. Au-delà des infractions citées précédemment, le sexisme ou la LGBTIphobie constituent des circonstances aggravantes pour les autres infractions du code pénal :

“Lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui soit portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée, soit établissent que les faits ont été commis contre la victime pour l'une de ces raisons, le maximum de la peine privative de liberté encourue est relevé [...]”

[Article 132-77 du Code pénal]

Par ailleurs, en matière de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et de viol, plusieurs situations constituent des circonstances aggravantes, notamment lorsque l'infraction est commise :

- Sur une personne « dont la situation de particulière vulnérabilité est [...] est apparente ou connue de leur auteur »
- Par une personne « qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions »
- « Par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants » ou « lorsqu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes » [Articles 222-24, 222-28, 222-30, 222-33 du Code pénal].

¹ Fiche pratique du défenseur des droits “Le harcèlement discriminatoire au travail”, 2018.

² Arrêts de la Cours de Cassation, Chambre sociale, 3 décembre 2014 et 5 décembre 2018

2.

**CONSTRUIRE
LE PROTOCOLE**


2.1 Principes d'action

Les principes d'action préalablement définis sont des fils conducteurs pour la construction du protocole et doivent orienter les interventions. Ils sont bien évidemment non-exhaustifs, à vous d'imaginer et d'acter les principes et valeurs que vous souhaitez promouvoir par le biais de ce protocole.

◆ Identifier et comprendre les manifestations des violences sexistes et sexuelles

Afin d'agir efficacement contre les violences sexistes et sexuelles, il est important d'en comprendre les mécanismes et les manifestations, dans une perspective féministe (c'est à dire une analyse systémique des inégalités de genre, qui aie pour objectif d'abolir des inégalités) : se renseigner sur la réalité du sexisme, du racisme, des LGBTphobies et des violences sexuelles afin d'identifier collectivement les situations de violences, les interdire et adapter les interventions.

Avoir identifié en avance ces comportements et mettre les équipes au même niveau de compréhension et de connaissance vous évite de faire du cas par cas ou de devoir gérer un débat dès qu'une situation de violence est rapportée.



La compréhension, la définition qu'ont les personnes des violences peut énormément varier, et va être influencée par des mécanismes sociaux qui tendent justement à la minimisation des violences.

Ce sont généralement les violences qui sont les plus répandues qui sont les plus à même d'être considérées comme "normales", et donc tolérées. Il est donc plus difficile de considérer certains faits que l'on subit comme des violences, et de se sentir légitime à en parler. Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, il est nécessaire de prendre en compte la diversité des expériences des victimes, c'est-à-dire le continuum des violences dans son intégralité et pas seulement les violences les plus «visibles» (qui sont souvent celles comportant une dimension physique). Les festivals, salles de concerts peuvent ainsi jouer un rôle dans la baisse du seuil de tolérance aux violences dans la société en général.

◆ Être formé-es et accompagné-es par des associations spécialisées

Des associations féministes luttent depuis plusieurs années contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif, et ont développé une expertise de terrain et des procédures et outils pour intervenir dans les évènements. Sur un sujet complexe, avec des enjeux humains importants, il est essentiel d'être accompagné par une structure experte.

Consentis forme les professionnel·les des milieux festifs et sensibilise le public aux questions liées au consentement sexuel, à la prévention contre les discriminations et violences sexuelles et à la réduction des risques liée à la consommation des produits psychoactifs. Consentis intervient sur tout le territoire français métropolitain.

Les Catherinettes luttent contre les violences sexistes et sexuelles. Iels accompagnent les structures culturelles dans la mise en place d'un dispositif global de prévention. Ses membres agissent pour prévenir ces violences par la formation, la sensibilisation et l'accompagnement des publics en milieux festifs.

Les Impudentes est une association bretonne qui "lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif en proposant des interventions en milieu festif, des formations des orga, tout en informant et sensibilisant les publics usagers".

Serein·e·s est une association grenobloise, ayant pour but de faire de la sensibilisation, de la prévention et de lutter contre les violences et discriminations sexistes, sexuelles et de genre dans les milieux festifs et culturels. Serein·e·s propose également des formations, pour les associations et les différents acteurs des événements.

La Petite, association engagée pour l'égalité de genre dans la culture, s'implique sur les violences sexuelles en milieu festif : formations à destination des organisateur·ices d'évènement et mise en place du dispositif Main Forte (équipe d'intervention contre les violences de genre en milieu festif à Toulouse).

Des associations de lutte contre les violences faites aux femmes peuvent également vous accompagner sur ces enjeux (formations, sensibilisation, tenue de stand, etc) :

- Le Planning Familial.
- Nous Toutes.
- Le CIDFF.
- En avant toutes.
- Des associations LGBTI et antiracistes locales.

Pour prendre en charge au mieux les victimes de différentes violences, des formations spécifiques doivent être suivies avec des associations ou structures spécialisées (des associations LGBTI, antiracistes, de personnes en situation de handicap notamment).

♦ **Coordonner les intervenant·es présent·es sur le site et leur assurer des conditions d'intervention adaptées**

Les associations de réduction des risques, la sécurité civile, les sociétés de sécurité sont des acteur·ices clés pour assurer la protection et le bien-être des publics, et doivent logiquement être intégrées à un dispositif de lutte contre les VSS. Elles disposent de compétences et moyens spécifiques qui peuvent être mis au service d'un tel dispositif.

Par ailleurs, tous·tes les professionnel·les et bénévoles intervenant sur des questions de prévention, santé et sécurité pendant l'évènement peuvent être identifié·es comme des personnes ressources par les victimes et donc sollicité·es par elles, elles doivent donc détenir les informations nécessaires pour les prendre en charge et les rediriger le cas échéant.

Il est donc important d'assurer **la coordination entre ces acteur·ices dans la construction des différentes étapes du protocole** : Quel est le rôle de chacun·e ? Comment harmoniser les approches et procédures ? Comment rediriger les victimes vers les personnes compétentes en fonction des situations ? Comment mobiliser les compétences de chacun·e dans le dispositif ?

♦ **Concevoir le dispositif et agir dans l'intérêt des victimes et des publics**

Pour qu'un dispositif soit efficace, il est important de le penser dans l'intérêt des victimes, afin de faciliter la révélation des violences. Cela implique de les croire sans émettre de jugement et de placer leur vécu, leurs besoins, leur volonté au centre des actions mises en œuvre.

Votre intervention doit avant tout viser à protéger les victimes et les autres personnes présentes, limiter les conséquences négatives pour leur santé (physique et psychologique). Il est important de s'assurer en priorité que la victime est bien prise en charge avant de chercher à retrouver un agresseur par exemple.

Un bon accueil des victimes est un élément clé dans leur reconstruction, et doit éviter une victimisation secondaire¹.

Le dispositif de prise en charge des situations de violence doit permettre de protéger l'ensemble des publics. Cela implique notamment de mettre en place des mesures afin de garantir qu'une personne mise en cause pour des faits de violence ne pourra pas recommencer. Le plus simple est d'appliquer une politique de tolérance zéro (notamment en excluant les personnes du lieu ou de l'évènement).

Il est notamment important de réfléchir en amont à la question des sanctions. Tout le sens du protocole est d'avoir une procédure qui permette cette prise de décision sans la faire peser sur les épaules d'une (ou plusieurs) personne, et de l'assumer en tant que structure.

◆ **Garantir une réaction systématique et une égalité de traitement**

Même si la victime ne souhaite pas être prise en charge, il est toujours possible de lui communiquer des informations clés, et de garder une trace des faits si elle change d'avis et se manifeste plus tard par exemple.

Agir de manière systématique implique également de ne pas minimiser certaines situations ou besoins des victimes.

Il est important de prêter une attention particulière à ne pas reproduire de violences à l'encontre des personnes qui vous sollicitent.

D'autre part, veiller à garantir la confidentialité, le droit à l'intimité et la protection de la dignité des personnes accueillies.

◆ **Assurer la transparence du protocole**

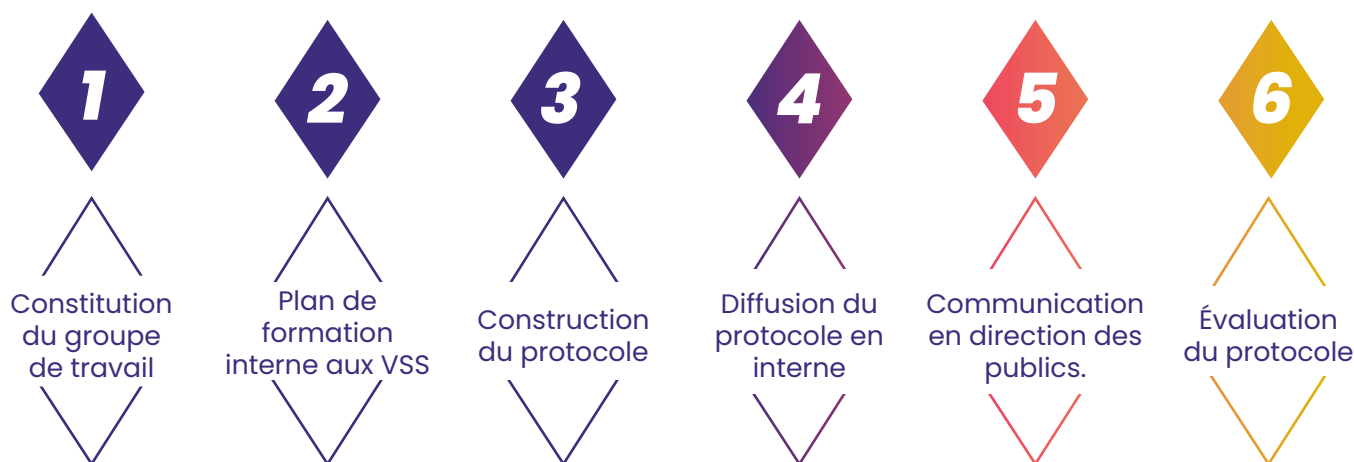
La transparence suppose d'explicitier le fonctionnement du dispositif de signalement et de prise en charge lorsqu'il est communiqué. Il est important pour les victimes de savoir à qui elles s'adressent.

Il s'agit d'être transparent-es sur les mesures que vous mettez en place, et éventuellement sur le bilan du dispositif après le festival, toujours dans le respect de la confidentialité.

¹ Réactions négatives envers la victime d'une agression de la part des personnes à qui elle se confie ou demande de l'aide. Même si elles ne visent pas toujours à blesser la victime, ces réactions peuvent avoir des effets dévastateurs et constituent un obstacle à la reconstruction.

2.2 Méthodologie de travail

◆ Étapes de travail



FOCUS

Constituer un groupe de travail

Un aspect essentiel du bon fonctionnement du dispositif est sa crédibilité, sa légitimité auprès des acteur·ices concerné·es. Il doit s'appuyer sur des bases solides au sein de la structure.

Il est préférable que ce groupe de travail intègre des personnes intervenant à différents endroits lors de l'évènement, avec des statuts différents pour une diversité de points de vue (impliquer des bénévoles par exemple). Il faut néanmoins veiller à assurer la présence de membres permanent·es de la structure (s'il y en a) et de la gouvernance, afin de garantir la pérennité du groupe et l'inscription des décisions prises dans une politique de structure.

Au-delà de la construction du protocole, ce groupe de travail peut définir les lignes stratégiques, rechercher et diffuser de l'information, faire un diagnostic.

◆ Une possibilité d'approche : travailler à partir des obstacles

Selon une enquête réalisée au Royaume-Uni (Yougov, 2018), 35 % des personnes qui déclarent avoir subi des violences sexuelles sur des festivals n'en ont parlé à personne, et seulement 7 % l'ont déclaré aux organisateur·ices, et 2 % à la police.

Réfléchir à partir des obstacles qui peuvent être rencontrés par les victimes ou les témoins potentiel·les pour dénoncer et être entendu·es peut servir de fil conducteur pour penser votre dispositif.

Quels sont les obstacles à la dénonciation des VSS sur votre évènement ?

A partir de l'expérience empirique des différent·es personnes du groupe de travail (d'où l'intérêt

d'avoir des personnes avec des postes différents pour multiplier les points de vue et expériences), et des connaissances que vous avez pu acquérir en formation ou par vos recherches, identifiez les obstacles que peuvent rencontrer les personnes souhaitant dénoncer des VSS. Vous pourrez ensuite travailler sur chacun des obstacles identifiés en réfléchissant à tout ce qui peut être mis en œuvre pour les réduire voire les éliminer.

Quelques exemples d'obstacles à la dénonciation

(notamment issus d'une enquête réalisée en Australie auprès de personnes ayant subi des violences sexuelles pendant des festivals) :

Des obstacles liés au traitement social des VSS :

- Une minimisation des violences : la victime pense que ce qu'elle a vécu n'est pas « assez grave » pour être dénoncé.
- Des mythes autour des auteurs de violences, et notamment la minimisation des violences lorsqu'elles sont commises par des personnes qui font partie de l'entourage de la victime (amis, conjoint...).
- La culpabilisation des victimes, le phénomène de victimisation secondaire qui inculque aux victimes la peur d'être blâmées (par exemple à cause de leur consommation de substances psychoactives, leur tenue vestimentaire, etc).
- La peur de s'être 'trompée', d'exagérer', l'impression de 'gâcher la fête' : des craintes liées à la minimisation des violences qu'il faut faire attention de ne pas alimenter.
- La victime n'est pas sûre que les personnes à qui elle va s'adresser vont agir (si certaines situations ne sont pas traitées, si des organisateur-ices, bénévoles, ont des propos/comportements sexistes ou racistes cela aura un impact sur la perception que les publics ont du dispositif).
- Les victimes peuvent mettre du temps à réaliser ce qui leur est arrivé, et n'ont pas le réflexe, ou ne sont pas en capacité, de le dénoncer pendant l'évènement.

Des obstacles pratiques :

- Le contexte des événements festifs : la foule rend les contacts physiques fréquents, il est plus difficile de repérer son agresseur, etc.
- L'existence d'un dispositif n'a pas été communiquée en amont, la signalétique sur site est peu visible.
- La victime ou les personnes témoins ne savent pas qu'un dispositif existe.
- Elles ne savent pas à qui elles peuvent s'adresser / les personnes en question ne sont pas identifiables.
- L'espace dédié au signalement (s'il y en a un) n'est pas visible ou pas accessible.
- etc.

Vous pouvez également **enquêter auprès des festivalier-es** pour déterminer les obstacles qu'ils identifient.

Certains obstacles sociétaux, s'ils ne seront malheureusement pas résolus sur un évènement, peuvent être abordés dans le cadre d'actions de sensibilisation, de campagnes de communication, affichage, stands...

Les **messages de communication** peuvent être pensés afin d'anticiper ces obstacles : expliciter les comportements interdits sans les hiérarchiser ou en minimiser certains, promouvoir et appliquer une politique de tolérance zéro, communiquer sur la formation des équipes, être transparent-es sur les différentes étapes du dispositif...



Les obstacles varient en fonction des personnes, et des discriminations parfois multiples qu'elles subissent au quotidien : quels seraient les obstacles pour une personne qui parle mal français, pour une personne handicapée, et comment les lever ? Vous pouvez par exemple produire des éléments de communication en FALC (Français facile à lire et à comprendre), en plusieurs langues, orienter vers des structures spécialisées (voire prendre contact avec elles en amont), etc.

2.3 Cadre et périmètre d'application du protocole

◆ La forme du protocole

Concrètement, le protocole doit vous permettre de définir et expliciter les étapes à suivre si vous êtes sollicité-es ou témoins de faits de violences, et de répartir les rôles et tâches de chacun.e.

Les points essentiels à y aborder :

- **Les étapes du protocole** (de la détection/saisie du dispositif à l'orientation des victimes, les suites données en interne, l'évaluation et la communication a posteriori)
- **Les principes d'action** : tout ce qui aura été défini en amont par le groupe de travail et qui permettra de donner des clés aux bénévoles, équipes, prestataires pour appliquer le protocole du mieux possible et dans le respect des victimes.
- **Les personnes impliquées** à chaque étape.
- **Leur rôle et les missions** de chacun.e.
- **Les personnes référentes** et leur contact.
- **Les documents, éléments de communications et signalétique** associés à chaque étape

Le protocole désigne donc ici le circuit de signalement et de traitement des situations de violences, qui peut évidemment être complété par des actions de prévention ou sensibilisations annexes, à déterminer avec des associations.

Il peut être judicieux de réaliser deux versions (voire plus) de ce protocole :

- Une version la plus détaillée possible, résultat de votre travail de construction du protocole, qui servira de base aux personnes responsables du dispositif.
- Une version simplifiée à communiquer aux équipes, bénévoles, prestataires, etc afin qu'ils comprennent rapidement leur place et leur rôle dans le dispositif de prévention.

◆ Les cibles

Quelques questions à se poser :

- A qui s'adresse ce protocole ? Quels sont les différents publics qu'il est susceptible de toucher ?
- Est-il utile de créer des protocoles différenciés pour les publics et les membres de l'organisation ? Comment les articuler ?
- Comment prendre en compte les différentes situations que peuvent rencontrer les publics ?

Lorsque les violences sexuelles sont subies par un·e salarié·e ou un·e bénévole

Des obligations spécifiques pèsent sur les employeur·ses : à partir du moment où une personne est victime dans le cadre de son travail et que l'employeur·se en est informé·e il doit prendre des mesures pour faire cesser les violences et protéger le·a salarié·e victime [articles L1153-1 à L1153-6 du Code du travail].

Même si un·e salarié·e est victime de VSS, durant un événement, de la part d'une personne du public ou hors de ses heures de travail, la responsabilité de l'employeur de la protéger est engagée.

Plus largement, les responsables doivent prévenir les violences que pourraient subir leurs salarié·es, or les événements festifs sont des espaces "à risque" pour les violences sexistes et sexuelles. Il est donc nécessaire de réfléchir en amont et avant qu'une situation ne se présente aux moyens qui peuvent être mis en œuvre pour limiter ce risque [Article L. 1153-5 du Code du travail]

De même, les associations sont responsables de leurs bénévoles et peuvent avoir à répondre des dommages qu'ils dans le cadre de leurs missions [Article 1242 du Code civil et existence d'un lien de préposition entre association et bénévole]. Elles peuvent aussi être tenues responsables si des bénévoles sont victimes de violences dans le cadre de leurs missions.

◆ L'espace de travail et la temporalité

Quelques questions à se poser :

- Dans quelle temporalité s'applique ce protocole ? Est-il créé pour un événement spécifique ? Applicable à l'année pour tous les événements ?
- Est-il utile de réaliser des protocoles différenciés si vous organisez des événements d'ampleurs différentes, dans des lieux différents, avec des actrices différentes ?
- Quels sont les différents espaces sur lesquels le protocole doit être opérationnel ? Comment adapter le protocole si besoin ?
Par exemple, dans le cadre d'un festival, les campings sont des espaces à risque en matière de violences sexuelles.
- Comment adapter le protocole pour les périodes de montage et démontage d'un festival ?

◆ Les différent·es acteur·ices

Quelques questions à se poser :

- Qui sont les personnes responsables du dispositif de prévention ? Combien sont-elles ? Sont-elles disponibles pendant le temps de l'événement ?
- Comment assurer le lien et la complémentarité entre les différentes associations de prévention/réduction des risques ? Comment faire le lien entre les différentes parties prenantes du protocole (équipes organisatrices, bénévoles, protection civile, agent·es de sécurité) ?
- Comment identifier le rôle de chacun·e et communiquer à l'ensemble des équipes présentes ?

2.4 Construction du protocole

Cette partie propose d'appréhender le protocole en 4 grandes étapes :

- La détection des situations de violence, c'est à dire le moment où une personne de l'organisation est témoin ou informée d'une situation de violence, qui correspond au moment où le protocole est engagé.
- Les modalités d'intervention, c'est-à-dire la manière dont vous décidez de réagir face à cette situation.
- L'accueil et l'orientation de la personne victime.
- La prise en charge de la personne mise en cause.

A chaque étape, des conseils et questionnements sont proposés afin de vous orienter dans la construction de vos choix et méthodes d'action.

♦ Détection (repérage ou sollicitation)

Le mode de saisine du dispositif (les personnes à qui s'adresser en cas de problème) doit être visible, explicite et communiqué par tous les moyens possibles, y compris en amont du festival : réseaux sociaux, tickets, flyers, bracelets, signalétique, affichage, etc.

Cependant, **il est important de garder en tête que les victimes ne passeront pas nécessairement par les voies de saisie du dispositif prévues par le protocole.** Elles ne s'adresseront pas forcément aux personnes dédiées, ou au stand s'il y en a un. Il faut donc faire en sorte que toutes les personnes de l'organisation (y compris les bénévoles) soient informées et aient bien compris le protocole. Elles doivent savoir comment réagir si une personne victime ou témoin s'adresse à elle, solliciter des responsables ou rediriger vers des personnes désignées qui seront elles chargées d'intervenir, en fonction de ce que vous avez déterminé

Vous pouvez identifier plusieurs éventualités, plusieurs « scénarios » possibles, afin de prévoir les actions à mettre en œuvre selon les situations, tout en gardant à l'esprit que l'on ne peut pas tout prévoir.

Quelques questions à se poser :

- Qui sont les personnes référentes au sein de l'équipe ? Quels sont leurs rôles ?
- Un-e membre de l'équipe repère une situation qui lui semble problématique, que faire ?
- Si une personne victime vient s'adresser à un-e membre de l'équipe qui n'est pas responsable ou bénévole dédié : Comment réagir ? Comment faire remonter l'information ? A qui se référer et par quel(s) moyen(s) ?
- Exemple : une personne est dans la foule devant un concert, elle est victime d'une agression sexuelle et repousse l'agresseur, qui se déplace mais se dirige vers quelqu'un d'autre... Le stand est éloigné, la personne victime ne souhaite pas quitter le concert mais la régie est assez proche : les personnes de la régie devraient être au



Intervenir en amont pour soutenir une personne en difficulté est notamment pertinent dans les situations de vulnérabilité chimique : si on repère une personne isolée, sous l'influence de substances psychoactives, qui ne semble pas en pleine possession de ces moyens, il peut s'agir d'un moment clé en matière de prévention : que faire ? Où l'emmener (safe zone, stand de prévention, chill-out, dispositif de secours...) ? Comment la mettre en sécurité ?

Les équipes de bar peuvent notamment être incitées à la vigilance sur ce type de situations.

courant du protocole, en capacité de contacter rapidement une personne responsable, demander à la victime des informations essentielles et la conseiller. A vous de définir un processus de signalement : est-ce que la régie contacte directement la sécurité pour faire un signalement ? Passe-t-elle par une autre personne ?

- Les procédures sont-elles les mêmes en cas de sollicitation par une victime ou un témoin ?
- Où sont accessibles les numéros des responsables et comment sont-ils communiqués en amont aux équipes, prestataires ?
- Y-a-t-il une équipe de bénévoles en maraude ? Si oui, Quel est leur rôle ? Comment sont-ils formés et identifiés ? Quel lien avec l'organisation, avec les stands de prévention, la safe zone ? Comment articuler leurs missions avec celles de la sécurité ?
- Quels autres canaux de signalement peuvent-ils être mis en place pour les publics, les bénévoles (ligne téléphonique, adresse mail...) ? Sur quelle période (sur une durée déterminée après l'évènement, indéfiniment ?) Qui sera chargé-e de réceptionner ces signalements et comment les traiter ?

◆ Modalités d'intervention

Intervenir sur une situation de violence est complexe, c'est pourquoi il est important d'avoir défini des procédures en amont, et de se coordonner avec les personnes compétentes (personnel de sécurité, associations de prévention des violences, protection civile, etc). A ce stade, l'objectif principal est de faire cesser la situation de violence et de mettre en sécurité les victimes et les témoins éventuels,

Néanmoins, cette étape n'a pas toujours lieu : le plus souvent, les victimes ou témoins vous sollicitent a posteriori.

Quelques questions à se poser :

- Qui est chargé d'intervenir ? Selon quels principes d'intervention ? Quel sont les objectifs et les priorités ?
- Quelles limites fixer afin de ne pas se mettre, ou mettre les victimes, en difficulté ?
- Qui contacter avant d'intervenir ? Comment faire passer l'information de manière discrète et efficace ?
- A quel moment, dans quel contexte prévenir la sécurité ? Est-ce que c'est systématique ?
- Que faire si une personne de l'organisation est témoin de violences mais est occupé-e, dans un moment de rush, qu'il ne lui est pas possible de quitter son poste de travail ?

Pour réagir face à une situation de violences : La méthode des 5D

Méthode développée par l'ONG américaine Hollaback, afin de réagir notamment dans les situations de harcèlement de rue.

Les 5 points de cette méthode :

1. Distraire
2. Déléguer
3. Documenter
4. Diriger
5. Dialoguer

Pour plus d'informations :

<https://www.handsaway.fr/temoin-harcelement-agir>

<https://www.youtube.com/watch?v=kaKDXkLDjNs>

◆ Accueillir et orienter la personne victime

L'accueil et l'orientation de la personne victime sont les priorités. Cette étape intervient une fois que la victime est mise en sécurité, par exemple en ayant été accompagnée vers un espace d'accueil.

Elle doit être assurée par une personne formée au sein de l'équipe, et se faire en partenariat avec des personnes expertes : la présence d'une ou plusieurs psychologues (ou assistant-e sociale), éventuellement est recommandée.

◇ Accueillir et informer

Il s'agit d'assurer un premier contact avec la personne victime, et l'informer des procédures et espaces/personnes ressources disponibles sur l'évènement.

- Demander à la victime comment elle se sent, lui présenter votre rôle, les opportunités qui s'offrent à elle et décider avec elle de la suite sans la forcer à quoi que ce soit. Le respect de sa parole et de sa volonté est crucial : l'agression est une atteinte à l'autonomie d'une personne, il est important de la restaurer dans son autonomie, la personne est experte pour elle-même.
- S'assurer de la confidentialité des échanges avec les personnes (ne pas exposer la situation).
- Lui proposer de l'accompagner vers un espace d'accueil dédié sur le site de l'évènement.
- Veiller à ce que la victime ne se retrouve pas au contact de l'agresseur, ne pas les confronter directement.
- Voir avec la personne ce qu'elle souhaite faire :
 - Y a-t-il des proches qu'elle souhaite contacter ?
 - Est-ce que la personne souhaite rentrer chez elle ? si oui faire en sorte qu'elle soit accompagnée, l'aider à appeler un.e proche, voire un taxi si elle est vraiment isolée. Prévoir un espace où elle peut attendre
 - Que faire si la victime est isolée ?
 - Comment faire le lien avec les autorités le cas échéant ?

L'espace d'accueil

Le stand de réduction des risques, de sensibilisation sur les questions de sexisme et espace d'accueil des victimes/témoins sont différenciés : ils n'ont pas le même objectif et peuvent exister indépendamment l'un de l'autre.

L'espace d'accueil des victimes, parfois appelé « safe zone », « espace safe », est un lieu d'accueil dédié à l'écoute, l'information et l'orientation des personnes victimes ou témoins de violences. Le contenu, les objectifs de cet espace peuvent varier d'un évènement à l'autre.

- Cela peut être un espace à part lié à un stand de sensibilisation sur le sexisme, coordonné par une association. Dans ce cas, c'est en partenariat avec cette association que seront déterminées les circuits de signalement, les conditions d'accueil des victimes etc. L'espace peut également être rattaché au stand de secours si du personnel formé est présent (par exemple, au festival des Vieilles Charrues, au Hadra Trance festival ou au festival de Cinéma de Douarnenez).
- Cela peut-être tout autre espace calme et à accès réservé sur le site. Dans ce cas, l'espace d'accueil ne doit pas forcément être visible des publics, il peut être un espace identifié uniquement en interne par les équipes, afin de rediriger les victimes et avoir un endroit où les accueillir (par exemple au festival Art Rock).

Attention, il est crucial qu'une personne formée soit présente afin d'accueillir la parole des victimes, psychologue ou travailleur-se social-e. Il est également possible de prévoir un système d'astreinte, avec une personne joignable par téléphone pendant la durée de l'évènement.

Voir la [fiche pratique pour la mise en place d'un « espace safe »](#) proposée par Ici c'est cool sur leur site internet.

Points de vigilance :

- Le stand de réduction des risques et l'espace d'accueil doivent être 2 endroits bien distincts : le public d'un stand de réduction des risques ne sera pas forcément compatible avec l'accueil d'une victime ayant besoin d'un lieu plus calme.
- si deux associations interviennent (réduction des risques et lutte contre le sexisme), il est préférable qu'elles disposent de stands séparés, afin de ne pas créer de confusion.
- Faire attention à l'emplacement des stands sur le site.

Des clés pour accueillir des victimes en milieu festif

Lors des premiers échanges avec les personnes victimes qui vous sollicitent, il est nécessaire de garder en tête certains réflexes :

- Écouter les victimes, faire attention à mettre leurs besoins et leur volonté au centre de l'échange, à aller à leur rythme sans leur imposer de décision.
- Ne pas remettre en question la parole des victimes, ne pas leur demander de se justifier sur ce qu'elles ont fait/dit ou pas.
- Ne pas remettre en question leur qualification des faits, ne pas minimiser ou relativiser la gravité de ce qu'elles ont vécu et de la souffrance provoquée.
- Renverser la culpabilité, souligner que les faits sont des infractions, ne sont pas tolérés dans votre événement/lieu et qu'elle n'avait pas à les subir.

Pour plus d'informations :

- > Les conseils du Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV) pour guider l'accueil et l'écoute des femmes victimes de violences¹.
- > Les 9 principes proposés par les collectifs américains UBUNTU et Men Against Rape Culture, dans leur brochure « Soutenir un·e survivant·e d'agression sexuelle »².

Conseils de l'Orange bleue

> Comment se comporter avec une personne ayant consommé des substances psychoactives ?

Dans certains cas, les personnes rencontrées peuvent être en situation d'angoisse et/ou d'anxiété. Pour ce type de situations, les notions de base en réassurance peuvent vous aider à apaiser la personne :

- Veiller aux conditions d'accueil : lieu isolé, éclairage, bruit, hauteur de siège...
- Adopter une posture de réassurance : attitude bienveillante, voix douce, tutoiement, usage des prénoms.
- Se présenter et présenter le contexte de l'échange.
- Ramener la personne au contexte réel peut l'aider à s'ancrer.
- Être dans une démarche d'écoute active (reformuler des éléments, poser des questions ouvertes...) rassurera la personne.
- Penser à un temps de "débriefer" (en équipe) à la fin de chaque entretien.

> La posture d'accueil en réduction des risques

(ces conseils s'appliquent notamment pour l'accueil des personnes en situation de vulnérabilité et/ou soumission chimique)

Tout accueil sous un stand de prévention et de réduction des risques doit être :

- adapté à l'interlocuteur·rice : son état général au moment de la rencontre (effets de produits, anxiété...), sa demande et ses besoins (un échange simple, un accompagnement vers les secours/sécurité...). L'intervenant·e en prévention doit ajuster sa posture, ses propos et son comportement à chaque personne qui vient le·la rencontrer ;

¹ <https://cfcv.asso.fr/professionnel-les-et-militantes/breves-consignes/>

² http://www.lechappee-lille.fr/wp-content/uploads/2018/07/soutenir_unE_survivantE_d_agression_sexuelle_16p_A5-fil.pdf

- inconditionnel et non-jugeant : toute personne demandant une mise à l'abri mérite d'être accueillie, de manière anonyme et gratuite. L'intervenant-e en prévention n'a pas à donner d'opinion personnelle sur la situation vécue par la personne ;
- conscient du rôle limité de l'accueil en milieu festif : l'intervenant-e doit rappeler au public qu'il s'agit d'une rencontre ponctuelle. Il-Elle peut également questionner la pertinence de l'échange si la personne n'est pas dans un contexte propice à des sujets pouvant être traumatiques

Les rôles de l'intervenant-e sont d'écouter et d'appuyer la personne dans ce qu'elle souhaite faire, mais en aucun cas de faire à sa place et/ou d'orienter sa réaction.

- l'occasion de faire le point sur les structures disponibles en dehors du milieu festif. *L'intervenant-e doit orienter la personne vers les structures qui pourront l'accompagner selon la démarche souhaitée (dépistage, structure d'accueil, structures juridiques, structures sanitaires...).*

Que faire si le signalement est réalisé après l'événement ?

Vous pouvez **prévoir un moyen de saisie du dispositif après l'événement**, par exemple par le biais d'une adresse mail dédiée (ou tout autre moyen qui vous semble pertinent). Dans ce cas, il est nécessaire de définir ce qui sera fait du signalement, les suites qui seront données et la réponse apportée à la victime : recueillir les témoignages ne peut pas être fait sans contrepartie. Il faut pouvoir assurer une réponse, une orientation adéquate et de la transparence sur l'utilisation du témoignage, les mesures qui pourront être prises, mais aussi les limites dans la capacité d'action des organisateur-ices.

Cette adresse mail peut également être destinée aux équipes, bénévoles et professionnel-les, ce qui suppose de réfléchir de manière spécifique aux mesures qui peuvent être prises dans ce cadre.

Il est également possible de solliciter une structure extérieure afin de gérer ces témoignages.

◇ Orienter et garder contact

Le rôle des organisateur-ices n'est pas d'accompagner les victimes, et le milieu festif n'est pas le plus adéquat pour une vraie prise en charge (notamment psychologique). L'objectif est donc de les rediriger vers les professionnel-les compétent-es, même s'il est nécessaire que les personnes présentes (notamment sur l'espace d'accueil) soient en capacité d'écouter, identifier les besoins et conseiller les personnes qui les sollicitent. Vous pouvez néanmoins, si la personne le souhaite, garder contact avec elle par la suite, notamment en lien avec d'éventuelles procédures judiciaires.

- Laisser un contact, si possible nominatif (c'est rassurant pour la victime d'avoir une personne à qui s'adresser) si la victime souhaite vous recontacter.
- Donner des contacts d'associations, de professionnel-les,
- Dans la mesure du possible, vous pouvez contacter ces associations en amont pour être sûre des services qu'elles proposent, de leur disponibilité, des procédures d'accueil, etc afin de transmettre des informations exactes et précises aux victimes.
- Informer les personnes sur leurs droits, notamment par le biais de brochures, livrets ou autres guides pratiques.
- N'hésitez pas à souligner que le dépôt de plainte n'est pas obligatoire ni même nécessaire, mais que c'est un droit, et si elle décide de le faire, les organisateur-ices pourront témoigner à partir de ce qui a été observé et des propos recueillis.

◇ Documenter

Il est important de mettre en place des **procédures afin de documenter de manière systématique les situations** : les faits, ce dont vous avez été témoin, les propos rapportés par la victime et les témoins potentiels, toutes les informations relatives au contexte de l'agression, etc. Ces éléments seront nécessaires au bilan et à l'évaluation du dispositif, à l'auto-diagnostic des risques sur votre évènement, et dans l'éventualité de poursuites judiciaires.

Lors des interactions avec les victimes, il faut donc veiller à mettre par écrit un maximum d'informations. Cela permet également de ne pas faire répéter la victime. Attention, ne demandez pas à la victime de vous raconter des détails si elle ne le souhaite pas, faites attention à respecter son rythme sans conduire un interrogatoire.

Vous pouvez par exemple **prévoir une fiche d'incident** à remplir de manière systématique, éventuellement en mutualisant une partie du contenu avec la sécurité civile, les associations de prévention et les personnels de sécurité (qui ont généralement leurs propres documents) : cela permet de croiser les informations, notamment au moment du bilan.

Les éléments conservés vous permettront de **fournir une attestation de témoin à la victime si elle veut par la suite porter plainte** (d'où l'importance d'avoir des notes assez détaillées). C'est une information que vous pouvez lui transmettre, sans toutefois l'inciter à porter plainte.



Il faut pouvoir garantir la confidentialité des notes : être transparent-es sur les personnes qui auront accès à ce récit, anonymiser si nécessaire. Il est aussi souhaitable de renvoyer une trace écrite des notes prises à la victime.

FOCUS

L'attestation de témoin

Même si vous n'avez pas été témoins directs de l'agression, vous pouvez fournir un témoignage indirect à la victime. Cela constitue un élément de preuve du faisceau d'indices, et peut être très utile dans le cadre d'une procédure pénale.

Un petit guide sur les témoignages indirect est accessible sur le site de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

◆ Prendre en charge et sanctionner l'agresseur

La sanction des personnes mises en cause pour des violences est avant tout la mise en œuvre d'un principe de précaution. Même dans le doute, cela permet de garantir la sécurité des publics et d'éviter que des violences ne se reproduisent.

Comme expliqué dans les principes d'actions, définir en amont un cadre de sanctions, en fonction des différents cas de figure, permet de faciliter l'action.

Il est recommandé de communiquer en amont les sanctions encourues et les inscrire dans le règlement intérieur et les conditions générales de vente des billets.

Enfin, il est nécessaire de **désigner des personnes qui seront responsables de mettre en œuvre la sanction prévue le cas échéant**. C'est notamment un point à traiter avec les sociétés de sécurité.



Ne pas confronter victime et agresseur. Soyez vigilant à ne pas chercher à impliquer la victime dans la prise de décision sur une sanction de la personne qui l'a agressée, cela ferait peser sur elle le poids de la décision (ce qu'un protocole vise justement à éviter).

2.5. Communiquer le protocole

◆ En interne

Ce protocole doit absolument être porté et assumé par la direction et/ou la gouvernance de la structure, et communiqué en interne.

Dans l'idéal, il est nécessaire d'organiser une ou plusieurs réunions de transmission/briefing entre le groupe de travail et les responsables des différents pôles, ainsi qu'à la sécurité, aux secours et aux associations de prévention (si elles n'étaient pas déjà intégrées au groupe de travail, ce qui serait l'idéal).

La bonne communication du protocole aux équipes, du rôle que chacun·e y joue, des personnes référentes est essentielle au bon fonctionnement du dispositif. Même **des personnes qui ne sont pas formées ou en situation de responsabilité (les bénévoles temporaires notamment) doivent au moins être capables de réorienter les victimes/témoins vers les personnes compétentes.**

Pensez également à le communiquer aux artistes, aux technicien·nes, aux prestataires, à la régie camping, aux bénévoles, etc.

◆ Auprès des publics

La communication auprès des publics est essentielle :

- Pour **garantir l'efficacité du protocole** : tous·tes doivent être informé·es du mieux possible de son existence, des modalités de saisie et des actions qui seront engagées par les équipes.
- Pour **diffuser les valeurs** de la structure, de l'évènement et contribuer à sensibiliser largement les publics.
- Pour **prévenir les violences** : la formation, la vigilance des équipes et l'existence d'un protocole efficace et communiqué sont des éléments qui peuvent dissuader les agresseur·ses potentiel·les, inciter les témoins à repérer et signaler les comportements violents, et instaurer un climat global de respect et de soutien qui joue dans la prévention des violences.

Pensez à identifier les canaux de communication les plus pertinents pour diffuser ces informations, ainsi que la bonne temporalité.

La signalétique sur site est également un point clé de la communication sur les différents espaces ressources à solliciter si l'on est victime ou témoin.

La transparence est importante, ne communiquez que sur les actions effectivement mises en œuvre (par ex : ne pas communiquer « en avance » sur la formation de ses équipes si l'on n'est pas sûr de pouvoir le faire à temps).

Si les mesures annoncées ne sont pas mises en œuvre, le dispositif ne sera pas crédible aux yeux des publics, et donc des potentielles victimes, qui ne seront pas en confiance pour dénoncer les violences qu'elles ont vécues.

2.6 Faire le bilan

Le bilan et l'évaluation du protocole permettent d'une part d'**identifier et analyser les situations qui ont été signalées**, et d'autre part d'évaluer **le fonctionnement du protocole en tant que tel** (attention, les éléments proposés ici ne permettent pas l'évaluation globale des actions de prévention).

Il est nécessaire d'**anticiper la phase de bilan ou évaluation** en intégrant au dispositif des démarches permettant de créer ou rassembler des éléments factuels sur le protocole, sa mise en œuvre, les situations traitées, afin de pouvoir prendre du recul a posteriori.

Il est aussi possible d'**interroger les bénévoles/équipes** engagées sur le dispositif pour obtenir leurs retours et pistes d'amélioration.

Des indicateurs d'évaluation :

Quantitatifs :

- Nombre de réunions pour la construction du protocole, nombre de réunions de suivi et personnes/organisations présentes*.
- Nombre de sessions de formations, personnes formées*.
- Nombre de fois que le protocole a été activé*.
- Nombre et typologie des situations de violences détectées*.
- Nombre et typologies de situations où la victime a été prise en charge*.

Qualitatifs :

- Niveau de coordination entre les acteur-ices impliqué-es*.
- Connaissance du protocole et satisfaction des publics*.
- Sentiment de sécurité des publics avant et après la mise en œuvre du protocole*.
- Satisfaction des personnes prises en charges, orientées dans le cadre du protocole par les équipes, évaluation/satisfaction des équipes sur la mise en œuvre du protocole (est-ce qu'il est adapté à leurs activités, etc.)

Les éléments marqués d'une étoile (*) sont issus du guide Guía para la elaboración de Protocolos en el abordaje de las violencias sexuales y la LGTBifobia en los espacios públicos de ocio de l'association Creacion Positiva, accessible sur [leur site](#).

ANNEXES

Ressources

◆ Pour aller plus loin sur différentes oppressions

Homophobie et transphobie

- L'Observatoire de la lesbophobie qui rassemble témoignages et ressources sur les violences subies par les lesbiennes, dont certaines situations en lien avec le milieu festif
<https://www.observatoiredelesbophobie.org/>
- XY Media, media transféministe qui propose ressources et analyses politiques
<https://www.xymedia.fr/>
- WikiTrans, site d'information autour des transidentités, à destination des personnes trans, leurs proches et alliés-es
<https://wikitrans.co/>
- Simonae, Guide pratique : Mieux s'adresser aux personnes transgenres
<https://simonae.fr/articles/guide-pratique-conseils-communiquer-personne-transgenre>
- Contre-arguments aux discours transphobes
<https://toutesdesfemmes.fr/faq-mythes-et-mensonges-sur-les-personnes-trans/>
- Article de Pauline Cochelec "Du cissexisme comme système", qui revient sur la dimension systémique de la transphobie, et son lien avec le sexisme.
<https://www.observatoire-des-transidentites.com/2018/10/17/du-cissexisme-comme-systeme/>

Racisme

- L'association BePax, un article sur le racisme systémique :
<https://www.bepax.org/publications/le-racisme-comme-systeme-le-filtre-deformant-du-miroir.html>
Un guide « Racisme sur le lieu de travail : pour des espaces de travail dignes et respectueux »,
<https://www.bepax.org/publications/racisme-sur-le-lieu-de-travail-pour-des-espaces-de-travail-dignes-et-respectueux.html>
- Podcast « Kiffe ta race »
<https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/>
- Le blog de Jade Almeida, chercheuse afroféministe
<https://www.jadealmeida.com/>
- Podcast « Racisme dans la musique, la révolte branche le son », produit par Sofiane Fanen pour Les Jours
<https://lesjours.fr/podcasts/musique-racisme/ep1-industrie-musique-racisme/>

- Table ronde organisée par le Beursschouwburg à Bruxelles : Comment naviguer les espaces de nightlife et les festivals en tant que personnes Noir.e.s et afrodescendant.e.s?
<https://www.beursschouwburg.be/fr/events/on-navigating-nightlife-and-festivals-as-black-people/>
- Un article de Fatima Khemilat, « Le corps des femmes : une assignation à (par)être », qui porte sur l’articulation du sexisme et du racisme dans l’espace public
<https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-developpement-social-urbain-2018-2-page-34.htm>
- Vidéo Mwasi : Konbit Afrofem #1 : Les grandes Théories de la pensée féministe noire avec Jade Almeida
<https://youtu.be/HuTPdrwq4cY>
- Joao Gabriel, De l’urgence d’en finir avec le “racisme anti-blancs”, LMSI
<https://lmsi.net/De-l-urgence-d-en-finir-avec-le-racisme-anti-blanc>
- Un article de l’association En avant toutes ! autour des stéréotypes sexuel liés aux femmes Noires « Non, les femmes Noires ne sont pas exotiques ! »
<https://commentonsaime.fr/wtf/les-femmes-noires/>
- Des comptes instagram :
@pastabeurette : analyse décoloniale, lutte contre le racisme et le sexisme
@hotpotescollectif : Collectif d’artistes queer asiodescendant.e.s transdisciplinaire, radical, décolonial, féministe, intersectionnel
@sansblancderien : Sensibilisation à l’antiracisme et à la blancheur

Validisme

- Les Dévalideuses, association féministe anti-validiste, qui a notamment édité un guide sur l’accessibilité dans les évènements
http://lesdevalideuses.org/wp-content/uploads/2022/04/Guide_accessibiliser-un-evenement.pdf
- Une vidéo sur le handicap comme phénomène social, par Datagueule, « Handicap : le contrat social invalide (Version LSF).
<https://peertube.datagueule.tv/w/f7d6d944-9896-4739-8797-aec-272d960a5>
- Femmes pour le dire femmes pour agir, association de lutte contre les violences faites aux femmes handicapées
<https://fdfa.fr/>
- Violences à l’égard de femmes handicapées, rapport de Perséphone Asbl, association belge de lutte contre les violences faites aux femmes handicapées, 2002
https://www.persephonevzw.org/wp-content/uploads/Geweld_def_F_vertaling-1.pdf

◆ Guides sur les violences sexistes et sexuelles

- Brochure du Collectif féministe contre le viol : « Victimes de viols ou d'agressions sexuelles, faire valoir vos droits »
<https://cfcv.asso.fr/wp-content/uploads/2022/11/livret-CFCV-web-2022-def2-OK.pdf>
- Kit de prévention «Violences, harcèlement sexuel, sexisme », CCHSCT audiovisuel & cinéma, Collectif 50/50, 2022
<https://www.cchscinema.org/wordpress/wp-content/uploads/2022/04/Kit-VHSS-220404.pdf>
- Fiche pratique du défenseur des droits "Le harcèlement discriminatoire au travail", 2018
https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=17945
- "Accompagner une victime de viols ou d'agressions sexuelles, Brèves consignes pour guider l'accueil et l'écoute des femmes victimes de violences", CFCV
<https://cfcv.asso.fr/professionnel-les-et-militantes/breves-consignes/>
- Guide « Soutenir un·e survivant·e d'agression sexuelle », UBUNTU et Men Against Rape Culture
https://infokiosques.net/IMG/pdf/soutenir_unE_survivantE_d_agression_sexuelle_16p_A5-fil.pdf

Bibliographie

◆ Guides ayant inspiré cette publication

- « Protocolo de actuación y prevención frente a la violencia sexual en entornos de ocio y espacios públicos : Cáceres segura y libre de machismo ». Oficina de Igualdad y violencia de Género del Ayuntamiento de Cáceres. 2020
<https://www.ayto-caceres.es/wp-content/uploads/2021/05/PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-EN-ESPACIOS-DE-OCIO-PUBLICOS.pdf>
- « Guía para la elaboración de Protocolos en el abordaje de las violencias sexuales y la LGTBI-fobia en los espacios públicos de ocio », Creación Positiva, 2019
https://creacionpositiva.org/onewebmedia/ProtocolosViolencias_ONLINE_DOBLE.pdf
- Calling all crows (2017), Here For The Music - Festival Guide to Improving Sexual Violence Prevention and Response
https://www.callingallcrows.org/_files/ugd/898146_17b350f215d84a1397d723c4beedfc3d.pdf
- La campagne Ici C'est Cool qui propose fiches pratiques et formations
<https://icicestcool.org/>

◆ Etudes et enquêtes

- Conseil des Montréalaises. (2017). Montréal, une ville festive pour toutes - Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal.
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_securite.pdf
- YouGov / Press Association (2018), Unwanted sexual behavior in music festivals.
https://d25d2506sfb94s.cloudfront.net/cumulus_uploads/document/kuck5zispj/PressAssociation_180606_FestivalsHarrasment_w.pdf
- Fileborn B, Wadds P and Tomsen S (2019) Safety, Sexual Harassment and Assault at Australian Music Festivals: Final Report. UNSW, Sydney
<https://australianfestivalassociation.com/wp-content/uploads/2022/02/Safety-Sexual-Harassment-and-Assault-at-Australian-Music-Festivals-2017-18.pdf>

◆ Références scientifiques

- Albrecht Gary L, Ravaud J.-F., Stiker Henri-Jacques. (2001). L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives. Sciences sociales et santé.
- Bouamama, S. (2011). Les discriminations racistes : une arme de division massive, L'Harmattan.
- Bows, H., Day, A., & Dhir, A. (2022). "It's Like a Drive by Misogyny": Sexual Violence at UK Music Festivals. Violence against women
- Brahim, Rachida (2021). La race tue deux fois : Une histoire des crimes racistes en France, Éditions Syllepse.
- Chamberland, L. & Lebreton, C. (2012). Réflexions autour de la notion d'homophobie : succès politique, malaises conceptuels et application empirique. Nouvelles Questions Féministes
- Crenshaw, K. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. Cahiers du Genre, 39, 51-82.

- Fileborn, B., Wadds, P., & Tomsen, S. (2020). Sexual harassment and violence at Australian music festivals: Reporting practices and experiences of festival attendees. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 53(2), 194-212.
- Hanmer, J., & E. L. (1977). « Violence et contrôle social des femmes ». *Questions Féministes*, 1, 68-88.
- Hill, Rosemary Lucy; Hesmondhalgh, David; Megson, Molly (2019). Sexual violence at live music events: Experiences, responses and prevention. *International Journal of Cultural Studies*,
- Kelly L, Radford J. (1990) "Nothing really happened": the invalidation of women's experiences of sexual violence. *Critical Social Policy*.
- Kelly, L. & Tillous, M. (2019). Le continuum de la violence sexuelle. *Cahiers du Genre*, 66, 17-36.
- Khemilat, F. (2018). Le corps des femmes : une assignation à (par)être. *Les Cahiers du Développement Social Urbain*

La construction d'un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un élément clé pour assurer la protection des victimes, des témoins et des publics lors d'un évènement festif. Ce dispositif de signalement et de traitement de ces violences formalise les principes d'action de la structure organisatrice, ainsi que les tâches et rôle de chacun·e.

Ce guide propose des principes d'action et méthodologies de travail, des questionnements et conseils pour orienter dans la construction d'un tel protocole, propre à chaque structure. Il invite également les équipes organisatrices à mener une réflexion de fond sur le sujet, et à agir en partenariat avec des collectifs ou associations expertes.

Construit à partir des réflexions, échanges et ressources rassemblées par Stourm, et en collaboration avec le collectif Orange bleue, ce guide sera révisé régulièrement en lien avec l'évolution des réflexions et connaissances sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez nous faire des remarques et partager des retours d'expérience en lien avec le contenu proposé !

STOURM
Mission de lutte contre le sexisme
dans les musiques actuelles
en Bretagne



MARS 2023