

Dossier de présentation

Dispositif Confiance

Introduction

Le *dispositif confiance* vise a éviter tout type de discriminations, violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) au sein de La Fabrik à Sons et des différents événements organisés. Celui-ci est tiré d'une prospection et d'une documentation sur les pratiques sociales en termes de discriminations et inégalités mises en regard des usages et problématiques rencontrées au sein de milieux culturels et festifs, afin de répondre à celles-ci.
Ce dispositif, créé en 2024, n'est pas fixe et est amené à être modifié selon le contexte et les problématiques rencontrées, pouvant être rapportés par tout individu gravitant autour ou au sein de la structure.

Le *dispositif confiance* vise à maximiser l'inclusivité au sein de La Fabrik à Sons, et à réduire toute forme de discriminations, dominations, inégalités ainsi qu'à éviter toute forme de violence et harcèlement.
Celui-ci regroupe l'ensemble des actions liées à ces sujets, allant de la prévention aux dispositif d'intervention, qu'elles concernent les personnes accueilli·e·s ou les professionnel·le·s qui sont amené·e·s à intervenir dans la structure. Il va également de soi que celui-ci se construit sur le principe de tolérance zéro appliquée pour les auteur·rices de discriminations et de VHSS dans l'enceinte de l'établissement.

Ce dispositif est mis en place autour d'un enjeu central :

Comment tendre vers un espace plus responsable et inclusif pour tou·te·s ?

Objectifs

Ce dispositif s'articule autour de différents objectifs ; en voici la liste :

- Sensibiliser l'ensemble des parties prenantes (les publics, les personnes accueillies, les bénévoles, les salarié·e·s etc.).
- Garantir la liberté et la sécurité de tous·tes dans les espaces festifs.
- Rendre possible et légitimer la dénonciation de propos, de VHSS, LGBTIphobes, liés aux handicaps, grossophobes et racistes sur les évènements 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.
- Prendre des dispositions pour réduire les risques liés aux violences en fonction des signalements remontés.



Les critères de discrimination et de VHSS.

La discrimination fait référence à un traitement injuste ou inégal envers une personne ou un groupe, basé sur des caractéristiques prévues par la loi. La discrimination est illégale et condamnable. Il existe 26 critères de discriminations définies par la loi. Ceux-ci ne sont pas hiérarchisés et sont dépréciés de la même façon, en voici certaines qui pourraient être observées au sein de nos activités et contre lesquelles nous souhaitons agir :

1. L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie : La discrimination raciale désigne tout acte ou pratique basée sur une particularité physique (ex couleur de peau), ou une caractéristique culturelle.
2. L'identité de genre : Discrimination basée sur le sexe, le genre ou l'identité de genre.
3. L'orientation sexuelle : Traitement inéquitable fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle.
4. La religion : Traitement inéquitable en raison de croyances religieuses ou de l'absence de croyances religieuses.
5. L'âge : Discrimination basée sur l'âge, qu'il s'agisse de jeunes ou de personnes plus âgées.
6. L'handicap : Discriminations basées sur une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.
7. Le statut social ou socio-économique : Traitement injuste basé sur le niveau de revenu, la classe sociale ou le statut économique.
8. La situation familiale : Discrimination basée sur le fait d'être célibataire, marié·e, divorcé·e, etc.
9. Apparence physique : discriminations basées sur caractéristiques physiques innées ou apparues, non modifiables (traits du visage, silhouette, corpulence, couleur des yeux...), ainsi que l'apparence vestimentaire et autres caractéristiques modifiables, qui constituent le «style» d'une personne : vêtements, coiffure, tatouages, piercings...
10. Les opinions politiques : Traitement injuste en raison des opinions politiques ou idéologiques d'une personne.
11. Langue : Discrimination en raison de la langue parlée ou de la maîtrise d'une langue particulière.
12. Appartenance à un groupe social particulier : Traitement injuste en raison de l'appartenance à un groupe spécifique, qu'il s'agisse d'un club, d'une association ou d'une communauté.

Il est important de mettre 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. Et les violences les plus fréquentes sont les plus à même d'être considérées comme «normales» : les faits de discriminations quotidiennes.

-Liz Kelly, Sociologue Britannique.



FOCUS :

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 et harcèlements sexistes et sexuels, 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.

-STOURM (appellation bretonne) - Mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles.

Description du dispositif

Le *dispositif confiance* est à destination de tou·te·s les acteur·rice·s de la structure, qu'iels fassent partie du public, de l'équipe de bénévoles, des professionnel·le·s, du Conseil d'Administration, des salarié·e·s ou des artistes. Il se déclinera en protocoles distincts en fonction de leur destination.

Il est important d'intégrer l'interdiction de violences dans le règlement intérieur, au sein du lieu avec des affichages et aussi sur le site internet, mais également sur les contrats de travail afin d'informer toutes les personnes entrant dans cet espace.
Un contrat d'engagement mutuel pour les bénévoles peut être mis en place, mentionnant leurs engagements contre toutes formes de violence au sein de l'association et lors des événements festifs.
Il est important de communiquer sur le protocole de l'association ainsi que des risques encourues.

- Une charte de l'utilisateur.rice.

La mise en place de la charte de l'utilisateur.rice est essentielle pour le respect du dispositif confiance et des objectifs énoncés précédemment.
Disponible en annexe

- Une communication dédiée

Une communication dédiée au dispositif, à destination du public est mise en place et mise en évidence au sein des différents lieux d'accueil :
Espace Chantal Kiburse ;
Les studios ;
Le patio.



Cette communication est déclinée sous différents formats, permettant l'accessibilité du plus grand nombre de personnes possible.

- Un protocole de prise en charge

Disponible en annexe

Sources :

Webographie :

Rider Culture - Charte
Bouillon Cube La Grange - prévention sexisme
SoundSisters - Charte
GRAAL Grenoble - Inclusivité et adoption d'une charte
Fedelima - RAFFUT_2022 - lieux ma comment tendre vers des espaces plus surs et inclusifs
Fedelima - rencontre lfsm novembre 2022
Le collectif des festivals - le pacte HF pour légalité femmes hommes dans les musiques actuelles
Collectif 50/50 - kit de prévention VHSS
Le collectif des festivals / STOURM - égalite - VSS
CNM - protocole
HF bretagne - Pacte égalité femmes hommes



Charte de L'utilisateur.rice

Dispositif Confiance

On se fait confiance

Le *dispositif confiance* vise à maximiser l'inclusion au sein de La Fabrik à Sons, et à réduire toute forme de discriminations, dominations, inégalités ainsi qu'à éviter toute forme de violence et harcèlement sexistes et sexuelles (VHSS).
Celui-ci regroupe l'ensemble des actions liées à ces sujets, allant de la prévention aux dispositif d'intervention, qu'elles concernent les personnes accueillies ou les professionnel·le·s qui sont amené·e·s à intervenir et travailler dans la structure. Il va également de soi que celui-ci se construit sur le principe de tolérance zéro appliquée pour les auteur·trice·s de discriminations et de VHSS dans l'enceinte de l'établissement.

Je m'engage a :

- **Respecter tout le monde :** *ceci concerne les salarié·e·s, intervenant·e·s, le conseil d'administration, les partenaires, les bénévoles, les artistes et le public*
- **Etre attentif·ve aux personnes autour de moi :** *si tu remarques une situation anormale n'hésites pas à en parler*
- **Faire attention aux propos tenus :** *tout le monde pense différemment alors soit vigilant·e sur ce que tu dis*
- **Garder son avis, son humour mais aussi ses gestes pour soi :** *en effet, certains mots ou certains gestes peuvent heurter la personne en face de toi*
- **Etre vigilant·e à toutes formes de discrimination :** *si tu es témoin d'un acte de discrimination signale le !*

Maintenant on agit :

1. Cette charte s'applique à toutes les personnes présentes au sein du lieu
2. Les personnes référentes* sont en droit de sanctionner si une forme de discrimination est relevée
3. Que ce soit en tant que témoin ou victime, vous êtes invité.e.s à en parler aux personnes présentes sur l'événement. La structure s'engage pleinement et activement à mettre en œuvre tout élément nécessaire pour proposer un environnement le plus bienveillant et sécurisé possible.
4. Vous souhaitez poser une question, échanger avec nous ou vous informer ? Vous pouvez toujours venir nous voir pour discuter !

> Cette charte est évolutive, nous sommes ouvert·e·s à toutes nouvelles idées. Vous pouvez nous partager vos retours.
**Morgane Olivier coodinatrice de la Fabrik à Sons - 07 66 64 68 70*

DISPOSITIF CONFIANCE

Dans ce lieu, je m'engage à...

01

Respecter tout le monde :

Un handicap, une opinion, une origine, une sexualité [...] ne doivent pas mener à être discriminé·e !

02

Etre vigilant·e à toute forme de discrimination :

Si tu es témoin d'un acte de discrimination, signale le !

03

Faire attention aux propos tenus :

Tout le monde pense différemment, alors sois vigilant·e !

Et ça, peu importe le sujet !

04

Etre attentif·ve aux personnes autour de moi :

Si tu remarques une situation anormale, n'hésites pas à en parler

05

Garder son avis, son humour, mais aussi ses gestes pour soi :

Certains gestes sont inappropriés, garder ses mains dans ses poches est toujours conseillé !





Protocole de Prise en charge

Dispositif Confiance

I. Détection

La détection peut être faite par la victime, un·e témoin, professionnel·le, ou bénévole. Il est important de signaler toute situation paraissant entrer dans le cadre des discriminations, des violences et de harcèlement.
Celle-ci doit être rapportée aux personnes référentes. Ces personnes se doivent d'intervenir dans les plus brefs délais. Iels sont en charge de la mise en place de ce protocole et veilleront à son exécution dans les meilleures conditions.
Il est compliqué d'évoquer des situations de VHSS, d'autant plus lorsque l'on en est victime. Afin d'éviter les répétitions, qui peuvent être un frein à la prise en charge, il est primordial d'orienter directement la victime vers la personne référente* et de minimiser le nombre d'interlocuteur·ice.

II. Modalités d'interventions

L'objectif principal de l'intervention est de faire cesser la situation de violence et de mettre en sécurité la personne victime. Il est important de séparer la personne de la zone liée à la violence, afin de la diriger dans une zone calme, avec une atmosphère sereine, définit en amont au cours de la mise en place de l'événement.
En aucun cas la personne victime ne doit être laissée seule. De plus, il est de rigueur de conserver une certaine discrétion, d'agir avec le consentement de la victime et de l'intégrer dans la démarche de prise en charge, comme décrit dans la partie suivante.

III. Accueillir et orienter la personne victime

1. Accueillir et informer

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.
• 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
• 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·se, ne pas les confronter directement.

*Morgane Olivier coordinatrice de la Fabrik à Sons - 07 66 64 68 70



- Voir avec la personne ce qu'elle souhaite faire :
  1. Y a-t-il des proches qu'elle souhaite contacter ?
  2. 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.
  3. Que faire si la victime est isolée ?
  4. Comment faire le lien avec les autorités le cas échéant ?

2. Orienter et garder contact

Le rôle des organisateur·ices n'est pas d'accompagner dans le long terme 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.

• 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.

3. 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 potentiel·le·s, toutes les informations relatives au contexte de l'agression, les faits de discrimination, etc. Ces éléments seront nécessaires au bilan et à l'évaluation du dispositif, à l'auto-diagnostic des risques sur les événements, 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, via la fiche incident prévue à cet effet.
Les éléments conservés 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 l'on peut lui transmettre, sans toutefois l'inciter à porter plainte.



IV. Prendre en charge et sanctionner l'agresseur.euse

Il est primordial dans un premier temps de désigner ensemble une personne référente pour la prise en charge de l'agresseur·euse.
Informer et discuter des mesures et du protocole à respecter dans le cas d'une possible agression sur le lieu de l'association.
Nous devons rester vigilant·e à ce que la victime ne soit pas en contact avec son agresseur·euse durant le temps du conflit.
Une fois l'agression signalée, le.la référent·e est en mesure de demander toutes les informations nécessaire à la compréhension de la situation et de ses conséquences. Le.la référent·e peut faire appel à un·e ou plusieurs témoins pour faire avancer la situation.

Si les faits sont avérés, le.la référent·e, sur appui du Conseil d'Administration, peut alors prendre une décision de sanction envers l'agresseur·euse présumé·e, ces sanctions doivent apparaitre dans le règlement intérieur.
Le·a référent·e peut agir en fonction des cas : exclusion temporaire ou définitive.

Numéros d'urgence

17 : joindre la police et la gendarmerie.
15 : joindre le SAMU.
18 : joindre les pompiers.
112 : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence.
114 : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes.

39 28 : Signalement des discriminations.
39 19 : Destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnel·le·s concernés.
30 18 : Pour les jeunes victimes de harcèlement et de violences numériques
39 77: Dédié à lutter contre les maltraitances envers les personnes âgées et les majeur·e·s en situation de handicap
01 87 20 30 90 : Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnel·le·s de la culture



Fiche Incident

Dispositif Confiance

Identification de la personne référente et de la temporalité	
Nom :	Prénom :
Date de l'incident :	Lieu de l'incident :
Heure de l'incident :	
Description de l'incident	
Description et circonstance :	



Fiche Incident

Dispositif Confiance

Numéros d'urgence

17 : joindre la police et la **gendarmerie**.
15 : joindre le **SAMU**.
18 : joindre les **pompiers**.
112 : numéro d'appel unique européen pour accéder aux **services d'urgence**.
114 : numéro d'urgence pour les **personnes sourdes ou malentendantes**.
39 28 : Signalement des **discriminations**.
39 19 : Destiné aux **femmes victimes de violences**, à leur entourage et aux professionnel·le·s concernés.
30 18 : Pour les **jeunes victimes de harcèlement** et de violences numériques
39 77: Dédié à lutter contre les **maltraitances envers les personnes âgées** et les majeur·e·s en situation de **handicap**
01 87 20 30 90 : Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les **violences sexuelles et sexistes** pour les professionnel·le·s de la **culture**.

Noms de témoins, contacts et informations nécessaires :