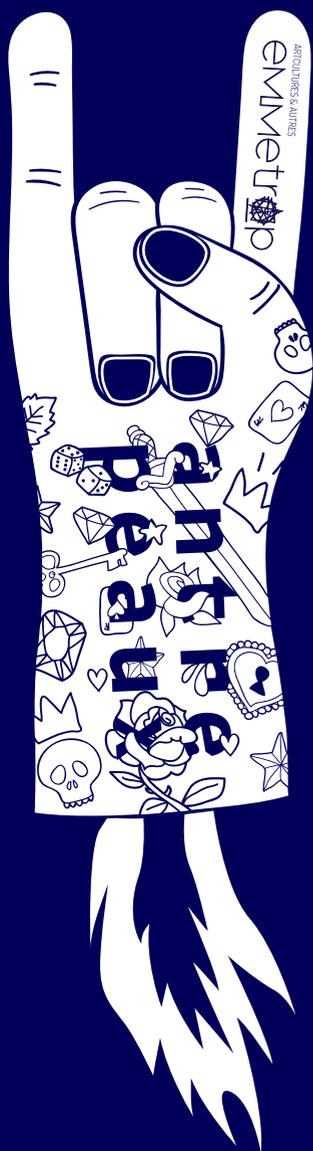


EMMETROP || BOURGES



RAFFUT!

LES RENCONTRES DE LA FEDELIMA

Les actes
4ème édition - 2019

www.raffut.FEDELIMA.org



RAFFUT!

Depuis juillet 2010, la FEDELIMA (Fédération des Lieux de Musiques Actuelles) organise chaque année des journées professionnelles à destination de ses adhérents, mais pas que... Elles sont également ouvertes à l'ensemble des acteurs du secteur des musiques actuelles, de l'économie sociale et solidaire, de la recherche et aux partenaires et collectivités publiques.

Ainsi, chaque année ces journées sont l'occasion pour les membres des équipes et des gouvernances des adhérents de la FEDELIMA, et plus largement pour les personnes et organisations impliquées dans le champ des musiques actuelles, d'échanger sur différentes thématiques en ateliers, de faire le point sur les travaux ou groupes de travail en cours, de partager des restitutions ou points d'étape d'études, d'assister à différents temps de réflexions et d'échanges plus larges...

Les sujets et thématiques abordés sont volontairement très diversifiés, de la technique à la communication, des droits culturels aux enjeux de structuration du secteur, de l'action culturelle à la ruralité, des enjeux européens à l'observation, des entrées artistiques à la structuration des projets, de la programmation à la coopération...

Jusqu'à présent, les Rencontres de la FEDELIMA ont eu lieu en :

- 2010 : du 28 au 30 juin, en Belgique à Courtrai (De Kreun)
- 2011 : du 04 au 06 juillet, à Rouen (106)
- 2012 : du 27 au 29 juin, à Belfort (Poudrière et Moloco)
- 2013 : du 03 au 05 juillet, à Niort (Camji)
- 2014 : du 09 au 11 juillet, à Castres (Bolegason) mixées avec POP MIND¹
- 2015 : le 10 mars, à Nîmes (Paloma)
- 2016 : du 04 au 06 juillet à Pau (Ampli)
- 2017 : du 04 au 06 juillet au Havre (Tetris)
- 2018 : du 03 au 05 juillet à Angoulême (La Nef)

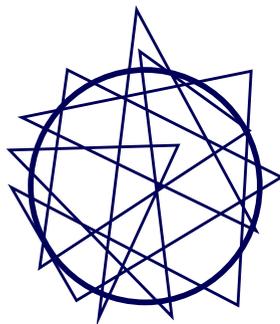
.....
¹POP MIND (www.pop-mind.eu) est un temps de rassemblement et de partage pour l'ensemble des organisations touchant au monde culturel : professionnels, fédérations, universitaires, société civile, syndicats, réseaux territoriaux, associations, Etat, collectivités...

LES ORGANISATEURS



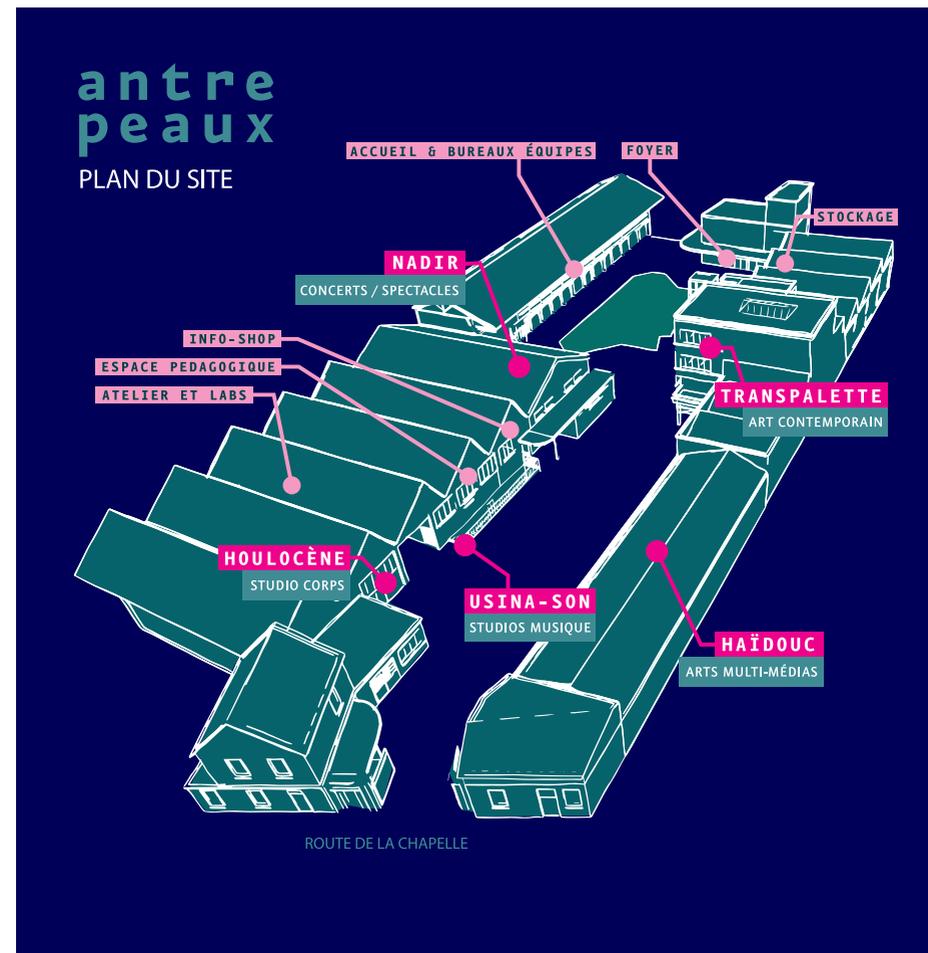
La FEDELIMA est une fédération nationale qui regroupe des lieux et projets dédiés aux musiques actuelles sur l'ensemble du territoire français. Elle a pour objet de fédérer et développer toute initiative d'intérêt général en matière de musiques actuelles. La fédération produit des analyses partagées du secteur et contribue à sa structuration à partir des observations et besoins de ses adhérents ainsi qu'en lien avec les acteurs musiques actuelles et leurs partenaires, le monde artistique et plus largement la société civile.

Emmetrop est une association de loi 1901 créée en septembre 1984. Ses objectifs sont la promotion de la création contemporaine à partir d'une action ouverte, décloisonnée et décalibrée. Il s'agit de créer de nouveaux rapports entre art et population. La particularité du projet artistique de l'association est d'être pluriel, trans-artistique, ouvert sur de nombreuses disciplines artistiques, dans un appétit décomplexé pour la création artistique en général, émergente en particulier. Les champs artistiques balayés sont larges : musiques actuelles et expérimentales, art contemporain, cultures urbaines, arts de la rue et du cirque, danse, performance, le théâtre... Les domaines d'interventions de l'association sont : la création, la diffusion, la formation et la médiation.



emmetrop

LES LIEUX



Égalité, diversité, lutte contre les discriminations... Quelles convergences ? Intersectionnalité, de quoi parle-t-on ?



Mercredi 3 juillet | 9h30-12h00



Nadir

Nous poursuivons avec cette table ronde nos questionnements et échanges autour des notions de diversité, d'égalité femmes-hommes, de lutte contre les discriminations dans les musiques actuelles. Pourquoi et comment ces questions se croisent-elles ? Pourquoi considérer plus précisément ces croisements ? Qu'induisent-ils ?

Nous mettrons également ces réflexions à l'épreuve de différents témoignages d'acteurs qui se sont engagés dans des démarches de luttes contre les discriminations (sensibilisation du public, formation des équipes, campagne de communication...). Comment ont-ils mené ces démarches ? Quels sont les écueils auxquels ils ont dû faire face ? Quels retours ?

Autant de problématiques à partager collectivement pour poursuivre notre cheminement dans la ligne de pensée des droits humains fondamentaux, et interroger notre capacité à être des endroits de liberté, de respect, d'équité.

Avec...



YANN BIEUZENT

Chargé d'animation des réseaux et de l'appui aux acteurs du Pôle des Pays de la Loire



BENOÎT BARRAUD

Agence Adamytes - Campagne « Ici c'est cool ! »



AURÉLIE BERDUCAT

Chargée de communication et relations publiques au Cabaret Aléatoire (Marseille)



ELSA DELACRÉTAZ

Association We Can Dance It, représentante de la Diversity Road Map



CÉLIA SAUVAGE

Docteur, enseignante chercheuse en études cinématographiques (Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle)

Introduction par Stéphanie Gembariski, chargée de mission à la FE-DELIMA

Après deux premiers débats à l'occasion de RAFFUT! 2017 puis des Transmusicales, en présence notamment de la femme de lettres et journaliste Tania de Montaigne et des sociologues Jérôme Guibert et Emmanuel Parent, cet atelier constitue une nouvelle occasion de réfléchir collectivement autour de la notion de diversité, avec cette fois-ci une entrée précise : peut-on et quels enjeux à penser les discriminations de manière croisée et globale ? Ou doit-on penser en silos égalité, homophobie, sexisme, etc. ? Célia Sauvage aura pour tâche de poser des repères de définition, un cadre de réflexion théorique et de problématiser le débat. Les autres intervenant.e.s témoigneront de la manière dont ils ont abordé la question sur le terrain, à travers leurs démarches respectives, via différentes actions : une campagne de communication initiée par le Pôle de coopération des acteurs pour les musiques actuelles en Pays de la Loire ; la road map diversity, une initiative émanant d'un réseau suisse de clubs de concert ; une démarche de sensibilisation des équipes du Cabaret Aléatoire à Marseille aux questions de discrimination.

Introduction par Célia Sauvage, docteur, enseignante-chercheuse en études cinématographiques

Célia SAUVAGE propose de présenter à l'auditoire la notion d'intersectionnalité d'un point de vue théorique et de poser différentes problématiques afin de cerner les difficultés pratiques inhérentes à cette notion. Elle introduit son propos par un rappel historique. La notion d'intersectionnalité est née au sein d'un milieu très militant, plutôt afroféministe et non pas universitaire, et donc dans un premier temps dans ce cadre précis. Cette notion tend à essayer de penser la multiplicité des individus, des identités et de comprendre comment les différentes luttes peuvent converger. La discrimination envers les femmes peut par exemple s'appréhender différemment pour les femmes blanches, les femmes noires, selon les classes sociales, les orientations sexuelles... À partir de cette notion d'intersectionnalité émerge

l'idée de penser comment oppression, domination, discrimination prennent plusieurs formes. Plutôt que de penser individuellement, le but est alors d'essayer de comprendre comment les enjeux peuvent se regrouper, quels sont les points de convergence possibles.

Historiquement, deux femmes sont pionnières de cette notion de l'intersectionnalité. Bell Hooks, théoricienne afro-américaine, publie en 1981 un ouvrage extrêmement connu aux États-Unis (traduit en France seulement 34 ans après) : « Ne suis-je pas une femme ? ». Cet essai est centré autour de l'idée que dans la lutte contre les inégalités, les femmes noires ont été les grandes absentes. Elle explique notamment que lorsqu'il est question des personnes noires on ne se réfère quasiment qu'exclusivement aux hommes noirs tandis que lorsqu'il est question des femmes, on ne se réfère quasiment qu'exclusivement aux femmes blanches. Les femmes noires n'étaient donc ni reconnues dans la lutte pour les droits civiques des noirs, ni dans les luttes féministes, pour la reconnaissance des droits des femmes. Elle évoque notamment la question du vote aux États-Unis et de l'aide apportée par les femmes blanches aux hommes noirs pour obtenir le droit de vote. Ces derniers ont d'ailleurs obtenu ce droit avant même les femmes. En revanche, les femmes blanches ont totalement oublié d'inclure les femmes noires dans leur lutte. Elles se sont battues pour leurs propres droits et pour ceux des hommes noirs, mais pas ceux des femmes noires. Différents exemples montrent que dans l'histoire de la lutte pour les droits civiques aux États-Unis, les grandes invisibles sont les femmes noires. Les luttes sociales concernent moins les femmes pauvres et racisées, elles sont plutôt occidentalisées et blanches. Bell Hooks est ainsi la première à théoriser cette notion, à effectuer le rapprochement entre race, classe et genre et affirmer que l'on ne peut pas penser les femmes comme une entité collective, de même que l'on ne peut pas penser la notion de race de manière collective. Elle émet donc pour la première fois l'idée d'une intersectionnalité et de la nécessité de croiser les luttes, ou en tous les cas qu'il est nécessaire de penser les identités de manière distinctes pour parvenir à comprendre comment chaque profil est concerné par des discriminations très précises. Selon elle, le genre est donc forcément racisé, il n'est pas possible de parler de la cause féminine

sans faire la distinction entre femmes blanches et femmes noires notamment, tout comme la question de la race est genrée. Il existe des différences entre hommes noirs et femmes noirs qui ne partagent pas le même historique en termes de discrimination.

Kimberlé Crenshaw est la première à théoriser concrètement la notion d'intersectionnalité (Bell Hooks en parle quant à elle en creux, mais sans employer le terme). Elle est juriste avant d'être universitaire. En 1976, un important procès fait jurisprudence du point de vue des droits des femmes noires : l'affaire Emma DeGraffenreid. Cette dernière voulait postuler chez General Motors et s'est rendu compte que cela était impossible pour une femme noire, l'ensemble des profils de postes étant ouvert soit aux femmes blanches soit aux hommes noirs. Il n'y avait pas de places prévues dans l'entreprise pour des femmes noires. Elle décide donc d'intenter un procès contre General Motors. Kimberlé Crenshaw, universitaire et juriste, va l'accompagner dans cette procédure. Mais le procès n'aboutit pas, car le jury estime qu'elle n'a pas été capable de prouver deux choses en même temps : qu'elle était à la fois victime de discrimination sexiste et de discrimination raciste. Ce principe d'impossibilité de prouver les deux séparément va faire jurisprudence et faire émerger la nécessité de pouvoir prouver les deux formes de discrimination en même temps, qu'il s'agisse d'une autre

forme de discrimination que celle envers une femme blanche et que celle envers un homme noir. À partir de ce procès de 1976, Kimberlé Crenshaw va commencer à travailler d'un point de vue théorique sur cette notion d'intersectionnalité et va développer l'idée qu'il faut penser la discrimination au croisement des questions de genre, de race et de classe. Son idée à partir des années 80 est également de parvenir à penser une histoire de l'exclusion et de poser cette notion d'inclusion et d'exclusion en termes de discrimination. Qui est inscrit dans et qui est exclu des luttes contre la discrimination ? Lorsque l'on pense les identités, comment sont-elles réduites aux mêmes profils ? D'un point de vue théorique, l'idée de l'intersectionnalité est de mettre en lumière toutes les identités impensées ou invisibles, en opposition à la notion d'universalisme. Il n'y a pas un profil universel pour comprendre ce que serait une femme, une personne LGBT ou une personne blanche. D'un point de vue politique ou militant, l'idée d'intersectionnalité est également de parvenir à pointer ce mécanisme d'exclusion. Par exemple dans les communautés LGBT il y a une exclusion assez évidente des hommes ou des femmes racisées. D'un point de vue militant, il s'agit d'un milieu assez blanc. De la même façon, dans les milieux féministes, toutes les personnes transsexuelles sont rapidement mises de côté, car on ne sait pas comment les penser. Ou lorsque l'on pense la question de l'immigration, les femmes sont gé-

néralement franchement oubliées, les femmes immigrées n'ayant pas les mêmes problématiques discriminatoires que les hommes. L'intersectionnalité pose cette question de l'inclusion. Qui est inclus ou non, comment prendre conscience de qui l'on exclut ? Et surtout, comment réussir à ne pas faire de hiérarchisation ? Il s'agit de trouver les points de convergences pour que tout le monde puisse être considéré dans le système de discrimination, et donc de trouver un système de lutte contre les inégalités beaucoup plus pluriel que ce qui est habituellement pensé et comprendre les différences et les intérêts spécifiques de chacun. Puis une fois ceux-ci identifiés, trouver les points de convergence.

Cette vision demeure tout de même assez idéaliste et il s'agit d'une des questions qui se pose de manière récurrente en recherche : dans quelle mesure trouver un cadre théorique suffisamment large pour être unifié et trouver ces points de convergence dans les luttes sans exclure personne ? Par exemple, dans le féminisme aujourd'hui le point un peu aveugle est la question de la religion. Un cas récent en France est intéressant à citer comme sujet de crispation chez les féministes : les femmes musulmanes. Ces dernières ont du mal à trouver leur place dans le mouvement. La polémique du hijab de course de Décathlon à destination des femmes musulmanes en est représentative. Certains ont prôné un féminisme laïc, induisant l'impossibilité d'être féministe et musulmane pratiquante. Un féminisme universaliste est excluant pour beaucoup de femmes. Cela montre qu'en France, malgré une volonté intersectionnaliste, quelques minorités se trouvent malgré tout mises de côté. Autre exemple, en octobre 2018, des discours du Conseil d'État autour de la GPA et de la PMA affirmaient qu'elles n'étaient pas prioritairement ouvertes aux femmes lesbiennes.

D'un point de vue purement pratique, par exemple pour les acteurs du secteur de la musique, l'idée de penser l'intersectionnalité est de parvenir à réellement appréhender la diversité du public et pour cela de se décentrer de ses propres privilèges. Il n'y a autour de la table que des femmes blanches, ce qui limite en termes d'expérience et d'authenticité, même si la question peut être abordée d'un point de vue purement théorique. Pour mettre en œuvre l'intersectionnalité il ne faut pas juste penser aux

personnes invisibilisées mais également leur donner une place. Il s'agit également d'inclure dans le système de création et de production des personnes appartenant à des milieux très différents, leur donner la parole et ne pas seulement parler en leur nom. Ne pas se situer uniquement du point de vue du public. On voit ce phénomène à l'œuvre aujourd'hui par exemple dans les marques de mode et leur volonté de s'appuyer sur des influenceurs de profils très diversifiés.

Présentation des intervenants

Quel est le point de départ de votre démarche ?

Elsa DELACRÉTAZ, association We Can Dance It, représentante de la Diversity Road Map : cette démarche fait suite à la divulgation par PETZI¹ (Swiss federation of music venues and festivals) d'un énième panel démontrant le manque de femmes dans les structures culturelles. La fédération a voulu « jeter un pavé dans la marre », partant du principe que la diversité ne devrait pas être si compliquée que cela à défendre.

Aurélié BERDUCAT, chargée de communication et relations publiques au Cabaret Aléatoire² (Marseille) : un collectif de la communauté Queer, Le Laboratoire des Possibles³, a interpellé le Cabaret Aléatoire. De plus l'équipe salariée venait de se renouveler avec notamment l'arrivée de trois femmes.

Yann BIEUZENT, chargé d'animation des réseaux et de l'appui aux acteurs du Pôle de coopération des acteurs pour les musiques actuelles en Pays de la Loire : cette démarche fait suite à la vague d'agressions sexuelles commises lors d'un festival en Suède en 2017 qui a fortement interpellé le groupe de travail « festivals » du Pôle. Ainsi que l'incident lors du festival des Escapes devant la création de Jeff Miles et Tony Allen (un festivalier avait crié « sales nègres » devant ces deux artistes). Ces deux événements ont été le point de départ de la réflexion portée par les adhérents du Pôle.

1 - www.petzi.ch/fr

2 - www.cabaret-aleatoire.com

3 - www.laboratoiredespossibles.com



Présentation de la démarche de l'association We Can Dance It

Cette démarche est liée au constat de l'absence de diversité au sein d'un panel proposé par des associations travaillant sur des problématiques liées au genre. Elles ont interpellé PETZI, fédération des clubs et festivals à but non lucratif en Suisse. L'idée était de créer une carte⁴ à destination des lieux de diffusion musicale, basée sur trois questions très simples et auxquelles répondre « non » induisait la nécessité de se mettre au travail sur les questions de diversité. Le tout accompagné de pistes de réflexion plus théoriques pour encourager un processus de réflexion des acteurs. Les questions sont :

- Y a-t-il autant de femmes que d'hommes qui se produisent sur votre scène ?
- Et votre équipe, à quoi ressemble-t-elle ?
- Est-ce que vous avez votre communication autour de textes et d'images qui illustrent la diversité ?

En cas de réponse « non », la roadmap propose un petit texte argumenté d'encouragement à changer les choses :

.....
4 - https://helvetiarockt.ch/wp-content/uploads/2019/03/DiversityRoadmap_FR_401_low.pdf?fbclid=IwAR2DkcGsGgh55tykEUf1px8BO8CdG-BGGq0h3FQbRNV7gVfvhXJHcFOLzslw

- Pour la première question : « Dommage, la présence de femmes* sur, devant et autour de la scène, garantit l'existence de modèles et de représentations, notamment pour la relève ».
- Pour la deuxième : « Une équipe mixte aborde et représente différentes sensibilités ce qui rend la structure plus efficace et procure un taux de satisfaction plus élevé à l'interne et auprès des publics ».
- Pour la troisième : « En cassant les stéréotypes et en utilisant, par exemple, un langage épïcène, on brise des schémas et on ouvre la voie vers une répartition égalitaire des rôles. ».

Le but est également de mettre en avant des associations qui travaillent autour de la diversité selon plusieurs aspects, notamment Helvetia Rock⁵, qui propose du *mentoring* et du coaching entre artistes féminines, en mettant en lien des artistes établies et des artistes débutantes ou en voie de développement. L'outil en soi ne donne pas de solutions concrètes pour tous, il cherche juste à enclencher une réflexion. Puis les différentes associations associées à la démarche peuvent proposer de la ressource. L'outil ne propose pas de quotas,

.....
5 - <https://helvetiarockt.ch/fr>



car les associations ne sont pas toutes d'accord concernant leur nécessité. Dans les trois questions, seule la communication externe est évoquée, mais la communication interne est largement mentionnée dans les textes proposés dans le reste de l'outil.

Cette roadmap a été distribuée dans un premier temps à l'occasion du festival M4 Music 2018, dédié aux professionnels. Puis les associations parties prenantes l'ont diffusé dans leurs réseaux.

Quel a été l'impact de la diffusion d'un tel outil ?

Elsa DELACRÉTAZ travaille plus précisément pour l'association We Can Dance It qui propose des formations pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les équipes des structures. Elle est spécialisée sur les questions de mixité dans les équipes plus que dans les programmations. L'association a été sollicitée régulièrement suite à la diffusion de cette roadmap. L'association Helvetia Rock a également reçu beaucoup de nouvelles demandes de salles qui veulent par exemple mettre en place des résidences pour encourager ce travail de coaching de jeunes artistes féminines.

Le projet est également très en lien avec l'actualité suisse plus globale du fait de l'organisation en 2019 d'une grève féministe nationale et des nombreuses réflexions menées autour des égalités de genre.

De plus cet outil n'impose rien, il encourage juste à une réflexion, donc il reçoit forcément un bon accueil. Mais cela ne signifie pas que les structures qui en prennent connaissance modifient leur fonctionnement. Il y a cependant une forte volonté au niveau des acteurs, notamment de PETZI, de se remettre en question et d'ouvrir les structures culturelles qui sont finalement beaucoup plus fermées qu'elles ne veulent bien l'imaginer.

Le seul vrai frein au projet est financier, car tout a été fait bénévolement. Mais du fait de la grève féministe, les autorités se sentent obligées d'agir sur la question. Il devrait donc être possible d'obtenir un budget pour créer un site regroupant toutes les initiatives de diversité, d'inclusion, d'accessibilité et ainsi une meilleure visibilité et circulation des informations.

Présentation de la démarche du Cabaret Aléatoire

Aurélié BERDUCAT est chargée de communication et relations publiques au Cabaret Aléatoire, lieu labellisé SMAC du troisième arrondissement de Marseille, parfois présenté comme arrondissement le plus pauvre de France. Elle coordonne le projet « Vers des soirées plus belles » dont le nom a en fait été créé par les médias. Le lieu propose environ 80 concerts par an, 70 jours de résidence, 30 jours d'action culturelle, pour 70 000 spectateurs, dont 2000 utilisateurs de l'application dédiée au Cabaret Aléatoire, cœur de ce public.

Le constat de départ est que les lieux de musique et de fête ne sont pas exemptés de ce sujet de société. Aujourd'hui, les équipes, qu'elles soient de communication, de production, de billetterie, de diffusion, peuvent toutes être confrontées à des problèmes de discrimination. L'équipe du Cabaret Aléatoire a souhaité appréhender ces problématiques en interne avant d'élargir ses réflexions et actions au grand public. La salle étant spécialiste des musiques électroniques, elle s'est questionnée sur les débuts des musiques électroniques et des rave party. La friche qui accueille le lieu a organisé la toute première rave party de Marseille. Les raves véhiculaient plutôt des valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité, voire parlaient déjà de développement durable. Pourquoi un tel recul depuis les années 90, quand bien même s'agirait-il d'un phénomène sociétal, du fait du développement de l'individualisme ? La structure a donc décidé de s'engager contre toutes les formes de discrimination et d'oppression, dans une démarche inclusive, bien que le point de départ du projet s'articule davantage autour de la lutte contre le sexisme. Il s'agit d'un projet participatif qui se nourrit de la réflexion de chacun et doit être porté collectivement : avec et par l'équipe, le public, les prestataires de sécurité, les collectifs et artistes associés, des spécialistes issus de différents champs et investis sur celui de la discrimination. Le projet résulte d'une démarche collective et positive, qui véhicule des messages positifs. Il est évolutif, sous forme de workshops permanents. Le projet a débuté en 2018, 2 workshops ont eu lieu depuis, cette démarche participative nécessite du temps et de la disponibilité des

parties prenantes.

Un questionnaire interne a été proposé aux salariés et aux collectifs très proches de la structure, sur des situations de harcèlement ou de discrimination, à travers des questions très simples du type « as-tu déjà été témoin ou victime d'une main aux fesses ? ». Les retours ont été assez curieux et on observe déjà une évolution au sein de l'équipe après seulement deux workshops.

Un appel à témoignages a également été lancé auprès du public, sur des situations vécues au Cabaret Aléatoire ou ailleurs. L'idée était également de faire remonter des expériences et des témoignages positifs, des situations, des projets, des idées, des propositions... La structure n'a reçu que 15 témoignages, sachant pourtant que l'appel a été relayé dans la presse (20 Minutes PACA / Corse, Trax, Mix Mag) ainsi que sur la page Facebook de la structure comptant 40 000 abonnés. Cela semble très peu, d'autant que l'anonymat était garanti. Des médias plus "grand public" (France 3, Libération) ont d'ailleurs souhaité relayer ces témoignages, néanmoins le Cabaret Aléatoire ne leur a pas transmis. Cela illustre la dimension un peu voyeuriste que peut revêtir pour certains une telle démarche. L'adresse mail permettant au public de partager leur expérience de discriminations reste ouverte. Enfin, une liste de diffusion a été créée en interne pour échanger

des articles ou signaler des événements sur le sujet.

Les workshops pré-cités ont été coconstruits avec deux intervenantes : Elsa Bisquet, formatrice en communication et Anaïs Bourdet, créatrice du blog « Paye ta Shnek » qui a une actualité assez débordante en ce moment, car elle vient d'abandonner son projet, trop éprouvé par la violence de recevoir autant de témoignages. Le premier a regroupé 20 salariés, y compris les intermittents, les barmans et l'équipe sécurité du Cabaret Aléatoire. Le second était basé sur le volontariat et a concerné les salarié-e-s se sentant les plus sensibles et concernés. La suite envisagée de ce travail est de :

- Définir une échelle de graduation des agissements sexistes et discriminations et un protocole sur les actions à mettre en œuvre pour prendre en charge les victimes et acter le mode de gestion des agresseurs ou harceleurs.
- Finaliser l'écriture d'une charte des valeurs de la structure qui sera annexée au contrat de travail, au règlement intérieur et aux contrats avec les prestataires et les artistes.
- Définir une série de messages positifs et une charte graphique qui seront l'image du projet en termes de communication et de sensibilisation.

D'autres pistes de réflexion sont de trouver un avocat ou un juriste spécialisé sur ces questions qui souhaiterait s'impliquer dans cette démarche bénévolement à la démarche et d'associer également un artiste. Le Cabaret Aléatoire souhaite aussi organiser des temps d'échange dédiés en interne, sur des sujets qui concernent particulièrement les musiques actuelles, par exemple l'incident récent du Hellfest⁶. Une telle démarche implique également d'être en veille en permanence sur un sujet aussi vaste que celui des discriminations, faire évoluer les discours, les méthodes et actes. Il s'agit également de construire et imaginer le mode de transmission de cette charte des valeurs aux salariés, collaborateurs et partenaires. La structure part du principe qu'il ne faut jamais donner la leçon à qui que ce soit et être vigilant au niveau du public, des salariés et du personnel de sécurité pour qu'ils ne soient pas eux-mêmes victimes d'une forme d'oppression.

Le chantier est porté directement par le président. Les workshops se sont déroulés sur le temps de travail des permanents. Tous les autres salariés, intermittents et CDDU ont été rémunérés pour participer. Ils se sont déroulés dans des lieux neutres pour faciliter la prise de parole.

Constatez-vous une adhésion de l'ensemble de l'équipe ?

L'un des freins était lié à la posture de certains qui affirmaient déjà gérer ces situations et qu'il n'était pas nécessaire de leur apprendre comment faire. Le terme formation, utilisé au départ, a mal été perçu. Une difficulté a également été pour chacun de se positionner vis-à-vis de ses opinions politiques. 17 personnes (25 en incluant le personnel de sécurité) constituent la représentation d'une microsociété. Tout le monde n'arrive pas avec les mêmes idées de départ. Aurélie BERDUCAT fait enfin part d'une difficulté plus personnelle : « quand on porte ce type de projet, il faut sacrément s'accrocher ! Il y a tellement de problématiques à traiter au quotidien qu'il n'est pas facile de trouver du temps et il en coûte de devoir constamment revenir sur ces sollicitations au-

6 - Ndlr : voir suite de l'atelier pour plus de précisions

près des collègues ».

Aurélie BERDUCAT présente également le résultat brut de réponses à une échelle de graduation des comportements sexistes ou discriminant proposée aux salariés du Cabaret Aléatoire. Certaines réponses semblent totalement incroyables. Par exemple, uriner dans la salle semble un comportement très commun. Au moins une personne par soirée se fait exclure pour un tel comportement. Les barmans ont également des problématiques liées à l'usage de drogues, ils en retrouvent très souvent des traces sur les écoups qui leur sont rendus. Il leur arrive même de se faire reprocher d'avoir rincé un verre. Or, leur rôle consiste aussi à ce que personne ne soit drogué à son insu et donc à écarter les verres douteux. Un autre sujet pose énormément question au sein de l'équipe, celle du topless et de la nudité, notamment à l'occasion des soirées « Queer ». Si un homme peut se permettre d'être torse nu, pourquoi pas une femme ? Mais si une femme est torse nu, ne s'expose-t-elle pas à des comportements problématiques ?

Un certain nombre de comportements a ainsi été identifié et classé en code couleurs afin d'y répondre de manière appropriée :

- vert = acceptable
- jaune = la personne est avertie de l'inappropriation de son comportement
- orange = exclusion de la salle et selon la gravité, interdiction de fréquentation du lieu plus ou moins longue
- rouge = nécessité d'appeler la police et personne interdite définitivement de fréquentation du lieu

Tous les membres de l'équipe se sont mis d'accord pour confirmer qu'à partir du moment où une victime est concernée par une situation orange ou rouge, elle sera amenée dans un endroit sécurisé par une personne référente et accompagnée en taxi si elle le souhaite.

Présentation de la démarche du Pôle de coopération des acteurs de musiques actuelles des Pays de la Loire

Yann BIEUZENT, chargé d'animation des réseaux et de l'appui aux acteurs du Pôle est



accompagné de Benoît BARRAUD de l'agence de communication Adamytes qui a réalisé une partie de la campagne « Ici c'est cool ! » présentée.

Le Pôle est un réseau régional d'acteurs des musiques actuelles en Pays de la Loire. La campagne « Ici c'est cool ! » dont il est question constitue la partie émergée de l'iceberg. Le travail a débuté en 2017 suite aux malheureux événements en Suède et aux Escales à Saint-Nazaire. Cette démarche est portée par le groupe de travail « festivals » du Pôle qui réunit environ 25 festivals assez divers, avec des problématiques et des structurations très différentes. Mais cette question des interactions sur le public, que le Pôle a appelé « comportements inappropriés », posait des questions à chacun. L'idée de communiquer auprès du public a très rapidement émergé, mais le groupe de travail ne souhaitait pas aller vers la facilité, s'agissant de sujets de société très épineux et nécessitant de trouver un ton juste. Le groupe s'est donc accordé un temps long de réflexion. Des groupes de travail ont été menés avec des chargé-e-s de communication, des directions et des chargés d'action culturelle pendant environ 6 mois. La nécessité d'être accompagné dans cette démarche est très vite apparue. Un contact a donc été pris avec la mission « Hommes / Femmes et Égalité des chances » de la préfecture des Pays de la Loire qui leur a dressé un panorama des associations agissant dans ce domaine.

La question des inégalités femmes / hommes a donc été le point de départ des réflexions, avant d'élargir à d'autres sujets de discrimination. Une prise de contact a été faite avec le Centre d'Information Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), et avec le Planning Familial qui mène une politique d'intervention et de prévention en milieu festif en Loire-Atlantique. France Active a également soutenu le Pôle ce qui a permis le déclenchement d'un Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) collectif avec 6 festivals répartis sur la Région. Ce DLA a permis de formaliser les objectifs et d'écrire un plan d'action ne se limitant pas à la campagne de communication.

Un plan de formation a également été élaboré à destination des salariés, des bénévoles, des agents de sécurité et des associations de prévention et de réduction des risques, afin d'im-

pliquer l'ensemble des parties prenantes d'un événement. Certes, les équipes de sécurité ont des process de réponse, mais très empiriques la plupart du temps et définis par le gérant de la structure. Ces process ne sont pas le fruit d'une formation pour la montée en compétences des agents de sécurité. L'enjeu principal était donc d'impliquer tout le monde dans ce processus de formation monté avec le CIDFF et le Planning Familial. La première année, une cinquantaine de personnes a été formée, répartie sur 3 formations dans l'ensemble de la région des Pays de la Loire, pour être au plus proche des acteurs (Sarthe, Loire-Atlantique et Maine-et-Loire). Du DLA a également émergé un projet à moyen terme de boîte à outils regroupant des dispositifs et des process communs à établir entre festivals. Des expérimentations ont eu lieu dès 2019 au sein de différents festivals :

- Les Mouillotins ont adapté un dispositif plutôt répandu en clubs, basé sur un nom de cocktail à énoncer au bar quand une femme se sent en situation de danger.
- Des points écoute ont été mis en place aux Trois Éléphants et aux Escales avec l'association Femmes Solidaires.

Ces dispositifs viennent s'ajouter à la politique de prévention et de réduction des risques déjà mise en œuvre par tous les festivals.

Ce souhait d'outiller les festivals était doublé d'une volonté d'information auprès des pu-

blics. L'idée d'une campagne de communication a donc été envisagée. Le DLA a permis d'en rédiger le cahier des charges, en précisant notamment les écueils à éviter. L'appui de l'équipe de l'agence Adamytes, sélectionnée après un appel lancé auprès de quatre agences de communication, a pour cela été extrêmement précieux. Les premières propositions émanant des chargés de communication des festivals demeuraient en effet encore maladroites et nécessitaient d'être travaillées avec des experts de la communication. L'élargissement à d'autres discriminations que celles à destination des femmes a été pensé pour sortir les femmes d'une certaine position victimaire. Cela peut se ressentir dans la manière dont a été traitée une affaire de viol présumé au Hellfest par les médias, invitant implicitement les femmes à ne pas se rendre seules en festival, ce qui est en soi discriminatoire. De plus, de nombreux faits de société font également état d'agressions à caractère raciste, lesbophobe, homophobe, transphobe. Or, chaque organisateur de festival sait qu'une ville éphémère est en quelque sorte recréée à cette occasion. Tout ce qui se passe dans la société peut donc s'y voir reproduit. Le groupe de travail a souhaité insister sur l'idée qu'un spectateur pénètre dans un espace de fête, de découverte et d'échange. Au même titre qu'en dehors, il n'est pas permis d'insulter ou d'agresser l'autre. La campagne a été lancée

en mai 2019 au festival des 3 Éléphants. In fine, elle concerne une trentaine de festivals et lieux en Pays de la Loire. Et un appel a été lancé plus largement via la FEDELIMA, le SMA et différents réseaux professionnels pour que des événements et des lieux hors Pays de la Loire puissent se saisir de ces outils. Ce travail de communication est la partie émergée de l'iceberg, il nécessite d'être élargi.

Quel type de formation a été mis en place par le Pôle ? À qui sont-elles proposées ? Sont-elles imposées aux équipes ?

Elles ont été proposées à l'ensemble des festivals du réseau, aux associations de prévention et aux agences de sécurité du territoire des Pays de la Loire. Elles étaient basées sur le volontariat et ne rentraient pas dans les plans de formation, elles n'étaient donc ni rémunérées ni proposées sur le temps de travail des participants. Elles abordaient des questions de cadre légal, de représentation sur les genres, les orientations sexuelles. Elles proposaient ensuite des études de cas : comment aménager un site de festival, des analyses situationnelles. Il manque encore à ce jour à ces formations une dimension plus technique à destination des agents de sécurité et de les faire intégrer un plan de formation officiel pour leur prise en charge financière. Les festivals participant à la campagne ont proposé dans le cadre de leurs appels d'offres à destination des agences de sécurité d'ajouter une clause afin de s'assurer que les salariés qui interviennent sur site aient suivi une formation sur ces questions. Il s'agit d'un problème de fond dont le traitement n'en est qu'à ses débuts. Ces formations sont dispensées par le CIDFF et le planning familial. Ces structures seront bientôt rejointes par SIS Animation Pays de la Loire Bretagne (Santé Information Solidarité) et probablement une association de défense des droits LGBT.

Intervention de Benoît BARRAUD : présentation de l'implication de l'agence Adamytes dans la campagne Ici c'est cool

À l'origine, la commande concernait un logo, un slogan et un visuel déclinable en affiches



et un petit film, à relayer sur les réseaux sociaux, proposé au visionnage des participants. Adamytes a proposé quelques autres éléments tels que des bracelets. Un site Internet a également été réalisé, proposant des ressources : contacts d'associations relais, quizz sur les préjugés...

Le métier de communication est tout d'abord d'essayer de comprendre pourquoi on fait les choses puis dans un second temps de décider comment les faire. Un sujet comme les discriminations semble très enthousiasmant au départ, mais la réflexion collective génère vite une prise de conscience de son immense complexité. Il faut notamment éviter de stigmatiser ou de victimiser et être dans une logique de communication assertive, d'égal à égal. La question se pose également de la cible à laquelle on s'adresse, notamment du fait de la diversité des festivals et donc des publics (âges, classes sociales...). Le contexte de la fête est également difficile à appréhender, il s'agit d'un moment où l'on n'a pas forcément envie d'être confronté à ce type de discours, d'être sermonné. Il est donc difficile de trouver le bon ton et de définir le bon message. Les objectifs du Pôle étaient en revanche bien définis : ce que l'on appelle un « bon brief » dans le jargon des communicants. Le cahier des charges était très clair, bien abouti, le cadre de réflexion bien défini et précis. Le souhait était d'un ton « choc », pas trop consensuel. Dans la période actuelle, les réactions sont très rapides, du fait des réseaux sociaux, et pas forcément très réfléchies. Les personnes négatives ont plus tendance à prendre la parole. Lors du lancement de cette campagne, elle a été très rapidement relayée, par beaucoup de monde, l'engagement était très fort. Les commentaires et relais étaient plutôt positifs aussi bien quantitativement que qualitativement. Cela démontre la relative qualité de la campagne. Pour autant, rien n'est jamais parfait, mais le bon ton semble avoir été trouvé. L'idée était avant tout de pointer du doigt les comportements plus que les personnes.

L'artiste rennaise Marie Bouvier a été sollicitée pour traiter ce sujet par la photo. Elle l'a fait « avec ses tripes », sans penser sa démarche artistique de manière alambiquée. Les quatre personnes mises en scène dans la vidéo sont des bénévoles qui ont été sollicités et ont accepté très naturellement de participer à cette

campagne. Il est étonnant de se rendre compte, en discutant avec eux au moment des photos, de la portée du simple fait d'avoir écrit sur soi ces mots, du courage que cela leur demandait et du climat général très pesant pendant les prises de vue.

Signal très positif, Benoît BARRAUD qui enseigne également en faculté a montré cette vidéo à ses étudiants et tous ont unanimement trouvé le travail réalisé très bon.

(À Célia SAUVAGE) Que vous évoque ce type de travail de sensibilisation à travers votre regard de chercheuse ?

Les images véhiculées par les publicités, les séries, les films, les clips, génèrent beaucoup de normes que l'on admet et que l'on questionne peu. Un des exemples est la norme véhiculée par les comédies romantiques, héritée de Roméo et Juliette : un homme très romantique et très amoureux de sa dulcinée va la sur solliciter, lui transmettre énormément de messages, l'attendre devant chez elle... Dans la vie courante, cela s'appelle du harcèlement. Dans les films cela est présenté de manière très positive. Les images sont consommées de manière très différente de la « vraie vie », ce que l'on ne vit pas est en quelque sorte évanescant. Selon l'intersectionnalité, tant qu'une situation n'est pas vécue, il est très difficile d'opérer une réelle prise de conscience, elle reste très théorique. Concernant les images de la campagne, il y a à la fois une résultante un peu choquante, mais également quelque chose d'un peu normatif. Trouver l'angle pour réussir à interpeller n'est pas évident. Chacun est souvent témoin d'insultes, de comportements inappropriés dans la rue ou dans les transports en commun et peut faire le constat du peu de personnes qui réagissent.

Benoît BARRAUD confirme qu'il s'agissait de l'idée défendue dans cette campagne : ne pas banaliser et redonner une force nouvelle aux mots qui existent au quotidien. Les festivals et lieux de musique véhiculent par ailleurs une image très positive. La majorité ne pense pas qu'y soient à l'œuvre des comportements discriminatoires et imagine une ambiance très conviviale. Mais en interrogeant des femmes qui se sentent victimes de comportements inappropriés, elles mettent souvent en avant le regard porté sur elles, ces comportements

ne sont pas nécessairement verbalisés. C'est cela qu'il convient aussi de donner à voir. Le message central est « non aux violences et à la domination », quelles qu'elles soient, mais se devait de se terminer par une note positive, c'est pourquoi le terme final « Ici c'est cool ! » a été choisi.

Célia Sauvage rappelle que lorsqu'un type de discrimination est considéré comme ordinaire, on en oublie généralement la violence intrinsèque potentielle. Elle prend pour exemple les femmes subissant constamment des frottements dans une situation de foule, en concert ou dans les transports en commun. L'impact est généralement minimisé, notamment par les hommes, et des femmes peuvent être renvoyées à une posture hystérique, pointées comme « en faisant trop ». Très souvent, la parole des personnes discriminées n'est pas bien entendue. Même la discrimination la plus ordinaire ne devrait pas être acceptée, ce qui nécessite de reformater les esprits.

Réactions / témoignages des participants

Une participante propose un retour d'expérience sur un concert organisé par et pour des lycéens et lycéennes. Au cours de la soirée, un stagiaire de la structure, qui coordonne la soirée, vient la trouver en tant responsable pour lui faire part de soupçons envers des personnes du public qui profiteraient du concert pour prodiguer des attouchements aux lycéennes présentes. Un des enseignants partenaires du projet a été mobilisé et une posture la plus neutre possible a été envisagée. La participante témoin et ce dernier sont allés observer les comportements au milieu du public et ont constaté la présence de trois hommes un peu plus âgés, extérieurs au projet et alcoolisés. Il a alors fallu être attentif à ne pas basculer d'une discrimination à une autre en stigmatisant d'office les personnes paraissant atypiques au sein du public. Le témoin fait part d'une position très complexe à adopter : à la fois accepter la parole des lycéennes dénonçant un comportement inapproprié et conserver en même temps une précaution et une certaine forme de neutralité.

Une chargée d'action culturelle d'une salle pa-

risienne souhaite engager la discussion autour d'un communiqué de presse publié la veille par le Hellfest suite à une affaire de viol présumé. Le festival a d'ailleurs illustré son communiqué avec une photo de l'affiche de la campagne Ici c'est cool et y a fait référence via un « hashtag ». Elle remarque en revanche un point de maladresse dans le communiqué, en lien notamment avec l'idée développée dans l'atelier de « pointer du doigt les comportements plus que les personnes ». Le communiqué fait en effet le constat que la victime n'a pas porté plainte au parquet de Nantes, affirme qu'elle doit le faire (bien que ce ne soit pas obligatoire), constate que son nom n'existe dans la liste des pass et qu'elle n'a pas contacté l'organisation du festival. Elle est directement ciblée.

Pour Elsa DELACRÉTAZ, il s'agit d'un cas d'école d'un manque de sensibilisation des responsables de la structure. Les remises en question au sein du communiqué sont inconséquentes malgré l'affirmation contraire du communiqué, tout comme l'injonction à porter plainte. La manière dont ce fait divers est sorti, un appel à témoins sur les réseaux sociaux, démontre que la victime n'a pas trouvé les ressources et l'accueil adéquats au sein du festival pour répondre à sa situation.

Pour Yann BIEUZENT, qui a pu s'entretenir la veille de l'atelier avec un des responsables du festival, ce communiqué est en effet rempli de maladroites. Jusqu'à la publication de ce dernier, la position du Hellfest était de ne pas s'exprimer, du fait qu'une enquête allait être ouverte. En raison de l'absence de dépôt de plainte, les organisateurs ont cependant considéré de devoir s'exprimer sur la question pour notamment justifier qu'ils n'étaient pas attentistes au regard de la situation, mais bien en train d'agir : analyse et transmission des vidéos à la gendarmerie, prise de contact avec la victime... Il est clair en revanche que le communiqué est mal formulé. Mais certains commentaires extérieurs, partiels et à charge, sur les réseaux sociaux, qui considèrent notamment la victime comme étant dans une posture mythomane, génèrent également une mauvaise interprétation de la démarche du festival. De plus, une partie du travail mené par le Pôle s'est basé sur le mémoire d'une étudiante ayant travaillé au Hellfest et s'intéressant aux relations femmes / hommes au sein du festival et



aux agressions qui s'y déroulaient. Le Hellfest s'est saisi des constats relayés au sein de ce mémoire pour mettre en place des réponses. La question se pose au sein du groupe de travail festivals du Pôle : comment le Hellfest aurait pu mettre en place un dispositif adéquat lorsque quelqu'un est drogué et emmené dans une tente au milieu de la foule, ce qui est le cas pour ce drame présumé ? Le traitement médiatique s'est généralement limité à relayer l'appel à témoins, sans utilisation du conditionnel, sans qu'aucune information ne soit recoupée. L'information est apparue dans la presse par l'intermédiaire de France 3 Pays de la Loire, a été reprise telle quelle par Le Monde, l'Est Républicain, Libération, le Figaro... Les agences de presse du type AFP ou Reuters n'ont quant à elles pas repris cette information. Il y a cependant clairement une très grande marge de progression à envisager pour le Hellfest, comme tous les festivals, concernant la sensibilisation du public aux dispositifs existants et le manque de communication.

Un sociologue familier du Hellfest rappelle que ce festival est historiquement régulièrement sujet à controverses. Le cas actuel est

un cas parmi de nombreux autres. Mais du fait de l'histoire du festival peut-être n'est-il justement pas typique. Depuis quelques années, il y a beaucoup de débats, notamment au sein de groupes de discussion sur les réseaux sociaux, concernant le rapport hommes / femmes au sein du Hellfest. Le phénomène #metoo a également joué un rôle prépondérant dans cette dynamique. Dans le cas présent, la victime qui n'appartenait pas directement aux groupes de discussion s'est inscrite sur les réseaux pour poster son témoignage, long et précis. Une immense majorité des réactions a été de prendre la défense de la victime et de se mobiliser pour retrouver son agresseur. Ce qui est finalement troublant est que le Hellfest a demandé à la victime des éléments pour soutenir sa demande. Cette dernière a finalement fermé son compte après avoir affirmé au Hellfest qu'elle avait porté plainte à la gendarmerie, ce qui n'a pas été confirmé par celle-ci. Évidemment, connaissant le *background* du Hellfest, certaines communautés positionnées contre le festival en ont profité pour interpeller cet événement. Il y a donc d'un côté, la dimension extrêmement maladroite du communiqué du Hellfest, qui paraît probablement plutôt d'une bonne vo-

lonté. D'un autre côté encore le déferlement médiatique de l'affaire sans éléments fondés et contre lequel Hellfest ne peut rien étant un événement historiquement sujet à controverses. Le cas présent est donc extrêmement complexe et le déroulement entraîne des soupçons de fausse déclaration qui n'existaient pas avant ce déferlement médiatique. Il relève à la fois de problématiques médiatiques et de communication, de problématiques de « vivre ensemble ». Les débats de minorités, de racisme ou de sexisme notamment, au sein de la communauté du Hellfest, remontent souvent à des problématiques plus larges de spécificité d'une communauté et de républicanisme : comment respecter une sous-culture et comment se ré-appropriier les rapports de pouvoir au sein de celles-ci ? Comment ces sous-cultures (metal, techno) peuvent-elles être analysées au regard de questions de « vivre ensemble » dans leur globalité ? Comment les messages véhiculés tiennent-ils compte des particularités de ces sous-cultures comme ce serait le cas par exemple vis-à-vis des religions ?

Aurélié BERDUCAT rappelle néanmoins que les cas de faux témoignage sont de moins de 1%.

Pour Célia SAUVAGE, le cas du Hellfest pose au moins trois problèmes principaux :

- La réappropriation par les médias dominants d'une forme d'attaque « facile » envers les sous-cultures : dans ce cas, le milieu du metal ou des festivals
- L'incapacité ou du moins la difficulté des sous-cultures à assumer les formes de dominations elles-mêmes à l'œuvre en leur sein. Il y a des formes d'oppression très fortes y compris dans des milieux qui se positionnent eux-mêmes comme ayant subi des formes d'oppression. Pour autant, le même système de domination punit au final toujours les mêmes victimes : femmes, noirs, homosexuels...
- La difficulté à penser la parole des femmes qui est elle-même à recontextualiser dans une perspective historique globale d'exclusion, de décredibilisation. Au-delà du chiffre de 1% rappelé précédemment, il est extrêmement difficile pour une femme de parler, elle garde ancré le sentiment qu'elle finira toujours par ne pas être entendue ou être victimisée. Il n'est pas plus facile pour une

femme de dire ce qu'elle a à dire dissimulée derrière les réseaux sociaux. Le cyberharcèlement est même probablement pire que toutes les autres formes de harcèlement.

Quand bien même il existe un doute quant à la véracité des propos, n'importe quelle personne qui témoigne d'une forme de discrimination doit être entendue et prise au sérieux et il demeure très difficile pour n'importe quelle personne discriminée de trouver un espace de parole sécurisé. Il est également très difficile de se voir par la suite déposséder de son discours, d'observer d'autres en refaire l'historique, préciser ce qui a été dit ou non, d'être sujet à des injonctions concernant par exemple son choix de porter plainte. Ce schéma a été très présent dans le cadre du phénomène #metoo : beaucoup ont été surpris de voir soudainement la parole de nombreuses femmes se libérer. Mais les réactions à une prise de parole concernant un viol dans le milieu du cinéma ou de la musique étaient généralement jusqu'alors de les reléguer à une situation minoritaire, exceptionnelle. Pourtant il semble évident que pour les personnes discriminées, les cas soient loin d'être isolés, qu'il ne s'agit pas de cas minoritaires.

Un participant estime que ce n'est pas au Hellfest de se substituer aux autorités ni aux journalistes et de mener l'enquête. Il n'est pas non plus de leur rôle de mettre en cause la validité du témoignage et de livrer des informations sur leurs démarches, par exemple pour contacter la victime présumée. Il est déjà très difficile de témoigner de ce genre d'expérience. Réagir sans prendre en compte l'éventuel cyberharcèlement généré peut constituer une violence supplémentaire et ne met pas en confiance dans ce genre de situation.

Yann BIEUZENT rappelle que le Hellfest n'avait au préalable pas réagi. Et qu'en continuant à ne pas réagir, on le lui aurait probablement reproché. Chacun analyse une telle situation avec sa propre perception. Il s'agit pour lui d'une profonde maladresse qui ne dissimule pour autant pas des intentions masquées. Il faut bien entendu réagir à la situation, mais plutôt en réfléchissant collectivement à comment poursuivre les actions de prévention, la construction d'outils adaptés et partagés au sein du secteur pour établir des processus : action, recueil de la parole... Il manque un socle commun, notam-

ment au sein des équipes de sécurité, pour apprendre à réagir efficacement aux situations d'agression.

Célia SAUVAGE souhaite revenir sur les questions de langage et de communications qui semblent générer des crispations, notamment autour du cas du Hellfest. La question des espaces de parole sécurisés est assez symptomatique des débats actuels. Une réelle tendance existe à s'assurer de préserver l'honneur et de s'assurer du confort personnel de ceux qui ne sont pas victimes de discrimination. Il est tout de même notable de constater la nécessité dans le cas du Hellfest de rappeler que sa communauté a « une attitude exemplaire et respectueuse ». Il ne s'agit pas bien sûr d'une mauvaise intention et le cas du Hellfest peut être pris en exemple, mais n'est pas isolé. Mais une telle posture peut souvent être constatée et les éléments de langages choisis remis en question. La victime, présumée ou non, est souvent exclue au final des échanges, rien n'est fait pour la rassurer, préserver son honneur à elle. Le cas d'école du cinéma, qui va probablement se développer dans la musique prochainement, est que même si certains producteurs ou réalisateurs ont peut-être vécu l'enfer d'être accusés à tort, leur carrière se porte très bien. Les victimes, quant à elles, ont toutes quasiment disparu, volontairement ou involontairement. La chanteuse Kesha, qui a récemment témoigné contre son producteur, a connu les accusations classiques concernant son habillement, ses éventuelles provocations, voire a été accusée de propos mensongers. Elle en devient en quelques sortes une double victime. Il y a encore un gros travail en termes de communication à effectuer. Un basculement s'opérera quand on arrêtera de penser au confort de ceux qui ont déjà tout confort et que l'on saura réellement se mettre du côté de la victime. Et que si celle-ci ne souhaite ou ne sait pas parler, on ne cherche pas à remplir le vide qu'elle laisse et l'on respecte sa décision.

Un participant exprime en retour l'idée que techniquement certaines personnes telles que les chargés de communication ont le rôle, voire le devoir de s'exprimer sur les médias sociaux. Il ne s'agit pas de médias en tant que tels, les personnes qui les nourrissent ne sont généralement pas journalistes, il ne s'agit pas de la même démarche. Peut-être que les gens finiront-ils

par comprendre la nécessité de plus réfléchir avant d'écrire. Mais cela fait néanmoins partie de la panoplie du chargé de communication qui ne peut pas passer outre cette présence sur les médias sociaux. Certaines grandes entreprises y sont très bien préparées, savent gérer une communication de crise, pèsent leur discours mot pour mot. Les acteurs des musiques actuelles vont probablement devoir se pencher sur la question et apprendre à mieux gérer leur communication en ce sens.

Pour Gérôme GUIBERT, comme dans toute situation de ce cas, il y existe des rapports de pouvoir multiples. Le Hellfest réagit naturellement en pensant à son image et à son économie. Ils trouvent intéressant en termes d'éthique, mais également stratégiquement de participer à la campagne portée par la Pôle. Mais dans le cas précis, peut-être estime-t-il que le témoignage a moins d'importance dans leur stratégie globale que le fait d'être bien vus. Les débats menés au sein de la FEDELIMA sur la diversité n'ont pas encore convergé vers ceux sur l'économie sociale et solidaire et les alternatives économiques. Or, les questions de dominations liées au genre, à l'orientation sexuelle ou aux origines ethniques ne peuvent être décorrélées de celles relevant des dominations de classes. Le dernier ouvrage de Nancy Fraser⁷ met en lumière la notion de féminisme libéral. Elle y critique les problématiques dogmatiques d'économie de marché associées à l'émancipation féminine, ce système écrasant finalement encore plus les personnes des classes économiquement dominées. Cela rejoint la principale critique de l'intersectionnalité : les problématiques de domination économiques sont parfois minimisées au détriment des dominations de race et de genre. La problématique du Hellfest nous rappelle que d'un point de vue économique, ils ne se positionnent pas spécialement dans une perspective d'économie solidaire. Dans les perspectives d'économie, comme dans celles de religions, comme dans celles des sous-culture (rap, metal, techno...), il émerge parfois des problématiques de discrimination contradictoires ou incompatibles. Cela rentre en tension avec le féminisme libéral qui parle avant tout de plafond de verre et d'émancipation de

7 - Cinzia ARRUZZA, Tithi BHATTACHARYA, Nancy FRASER, *Féminisme pour les 99%*, Un manifeste, La Découverte, 2019

l'entrepreneuriat féminin comme égalité à atteindre, au détriment d'autres types de dominations notamment économiques. Il finit tout de même sur une note positive : « *pour autant, au-delà de la théorie, les exemples très concrets proposés dans le cadre de ce débat sont également très éclairants* ».

Que signifie inclure des personnes ? Qui les inclut et dans quel système, si ce n'est des systèmes déjà dominants ? Par rapport à quel référentiel ? Quelle articulation avec les Droits Humains, individuels et indivisibles et non pensés en termes de société ? Au regard de l'affiche de la campagne, on peut avoir le sentiment de droits pensés de manière individualisée et plus du tout politiquement. Comment la question au modèle politique dominant, néolibéral et de la performance individuelle, est-elle incluse dans les réflexions ?

Pour Célia SAUVAGE, un individu appartenant à une minorité a conscience de dépendre des dominants. Pour autant, la démarche doit venir en premier lieu de ceux qui « détiennent les cartes en mains ». Les subordonnés peuvent exprimer ce qu'ils veulent, la démarche doit venir de ceux qui détiennent le pouvoir et qui peuvent techniquement faire évoluer les situations. Dans un second temps, une fois opérée la prise de conscience de la nécessité d'une posture plus inclusive, un espace doit être ménagé pour la coopération tant du public que des acteurs culturels, qui doivent tous participer activement. Tout cas individuel peut à partir de là devenir politique, faire jurisprudence. C'est même toujours de cette manière que les perspectives ont pu évoluer d'un point de vue juridique ou politique. Par exemple, concernant la PMA, le premier argument a été de s'appuyer sur le droit collectif à la grossesse. La question de l'accès à la grossesse des femmes homosexuelles était minoritaire. Pour autant, qui définit ces priorités ? En général, ce ne sont pas les principales victimes. Il peut ainsi être difficile à appréhender pour les détenteurs du pouvoir que le collectif ne corresponde pas nécessairement à leur propre reflet. L'image du collectif, ce qui serait le plus utile à la société est souvent mal pensé, car pensé par ceux détenant de toute façon déjà tous les privilèges. La majorité silencieuse est de ce fait invisibilisée.

Présentation du quizz de la campagne Ici c'est cool

En complément, Aurélie BERDUCAT fait part d'un article paru le 20 juin 2019 dans Les Echos. Muriel Salmona, présidente de l'association Mémoire traumatique et victimologie y est interviewée dans le cadre d'une enquête menée par l'IPSOS. On apprend par exemple dans ce rapport qu'un tiers des Français estime qu'une tenue sexy excuse en partie un violeur, ou encore que plus d'un tiers des français adhère à la fausse idée que les hommes ont une sexualité pulsionnelle plus difficile à contrôler alors que les femmes ont une sexualité passive... 37 % considèrent que les victimes de viol accusent trop souvent à tort, par déception amoureuse ou par vengeance. Cette étude est alarmante et montre également qu'après le phénomène #metto, il y a un emballement et une sorte de contre-vague réactionnaire.

Enfin, Yann BIEUZENT propose de clore l'atelier par la présentation du quizz créé dans le cadre de la campagne « Ici c'est cool ! » qui résonne clairement avec les chiffres alarmants présentés par Aurélie BERDUCAT. Selon lui, cet outil est intéressant à utiliser avec son équipe pour une structure qui souhaite initier des discussions et entrer dans une démarche. Un espace ressource est également disponible sur le site Internet de la campagne, proposant des contacts de structures, des numéros d'urgence, des vidéos...

