HELVETIA ROCKT

« PAS SEULEMENT DES AFFICHES DANS LES TOILETTES »

Rapport sur la violence sexualisée dans les clubs & festivals en Suisse.

De quel soutien les clubs et les festivals ont-ils besoin pour pouvoir lutter activement contre la violence sexualisée ?
Une analyse des besoins et des exigences pour les acteur·ice·x·s.

Table des matières

1. Qu‘est-ce que la violence sexualisée ? 8
   1.1. Définition de la violence sexualisée 8
   1.2. Classification juridique 11

2. Conditions contextuelles dans les clubs et les festivals 13
   2.1. Clubs et festivals en Suisse 13
   2.2. Autres acteur·ice·x·s 15
   2.3. Égalité dans les clubs et les festivals 16
   2.4. Violence sexualisée dans les clubs et les festivals 17
   2.5. Chiffres relatifs à la violence sexualisée dans les clubs et festivals 20
   2.6. Offres existantes pour les clubs et les festivals 24

3. Analyse des besoins 26
   3.1. Méthodologie 26
   3.2. Formats de collecte des données 28

4. Les phénomènes sociaux 30
   4.1. Motivation à lutter activement contre la violence sexualisée 30
   4.2. Différentes approches en Suisse romande et en Suisse alémanique 32
   4.3. Mesures introduites par les clubs et festivals 32
   4.4. Communication des mesures introduites et effet vers l‘extérieur 33
   4.5. Évaluation des risques lors de manifestations organisées par des clubs et des festivals 34
   4.6. Incertitudes dans l‘action face à la violence sexualisée 36
   4.7. Besoin de transmission professionnelle des connaissances 37
   4.8. Les structures de sécurité alternatives comblent les lacunes des services externes 39
   4.9. Contacts discontinus avec les autorités 42
   4.10. Manque de moyens financiers 42
   4.11. Comparaison avec d‘autres enquêtes menées auprès des clubs et des festivals 44

5. Conclusions et exigences 45
5.1. Promouvoir la diversité et l'égalité des chances 45
5.2. Créer et développer des offres adaptées aux groupes cibles 47
5.3. Élargir le réseau et renforcer la coopération 48
5.4. Promouvoir la professionnalisation et établir des normes 49
5.5. Développer les ressources financières 51

6. Conclusion et perspectives pour Helvetiarockt 54

7. Conclusion 55

8. Remerciements 56

9. Bibliographie 57

10. Mentions légales 60

11. Annexe 61
Annexe 1 : Analyse de l'enquête en ligne 62
Annexe 2 : Résumé de l'atelier : B-Sides 67
Annexe 3 : Analyse des entretiens qualitatifs (version courte) 69
Annexe 4 : Résumé du panel 72
Annexe 5 : Résumé de l'atelier : Résidence Neubad 74
Annexe 6 : Entretien avec Anne Schmid, rave it safe 75

Helvetiarockt

Helvetiarockt est une association active dans toute la Suisse, qui s'engage pour plus de femmes, de personnes inter, non-binaires, trans et agenres dans les musiques actuelles. Notre offre d'activités propose depuis 2009 un accès facilité à la musique, un encouragement et une mise en réseau les musicien·ne·x·s professionnel·le·x.s et nous sensibilisons le secteur de la musique. Nous demandons une visibilité et une reconnaissance adéquates des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres dans les line-ups, les équipes et les des institutions musicales.

En 2019, Helvetiarockt a lancé la Diversity Roadmap, qui énumère de bonnes raisons de créer des espaces culturels non discriminatoires, ainsi que des recommandations et des mesures réalistes pour y parvenir. D'abord publiée sous forme d'affiche, la Diversity Roadmap a été traduite en trois langues et mise en œuvre sous forme de site web accessible. Depuis 2022, Helvetiarockt travaille dans le cadre de la Diversity Roadmap sur le thème prioritaire de la violence sexualisée par le biais d'un avant-projet soutenu par des aides financières du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), dont résulte le présent rapport.

▶ HELVETIAROCKT ▶ DIVERSITY ROADMAP

Introduction

«
Nous considérons les clubs et les festivals comme des lieux publics qui doivent être accessibles à toutes les personnes intéressées. Vivre la diversité et la participation signifie pour nous assumer la responsabilité et prendre les mesures appropriées pour créer des espaces non-discriminatoires et promouvoir activement une cohabitation respectueuse des différentes réalités de vie.
»
Helvetiarockt, 2019

Les clubs de musique et les festivals assument une fonction culturelle et sociale dans la vie de la société. Ce sont des lieux de rencontre qui donnent accès à la culture et offrent une plateforme aux artistes nationaux·ale·x·s. et internationaux·ale·x·s. Mais ce sont aussi des espaces où les gens peuvent être confrontés à différentes formes de discrimination et de violence sexualisée. Cela ne concerne pas seulement le public, mais aussi le personnel, les bénévoles et les artistes. Dans ce contexte, ce sont majoritairement les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres qui sont concernées par la violence sexualisée.

Le droit de participer à tous les aspects de la vie culturelle, inscrit dans la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), s'applique également aux clubs et aux festivals. Pour que les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres se sentent à l'aise dans les espaces culturels et que leur participation à la vie culturelle et au travail soit renforcée, les clubs et les festivals doivent devenir plus sûrs. Dans ce contexte, rendre les clubs et les festivals plus sûrs signifie réduire les discriminations et la violence sexualisée. Plus un safe space et diversifié en ce qui concerne la violence sexualisée plus il est attractif en tant que lieu de loisirs et de travail pour les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres, car la diversité et la sécurité se renforcent mutuellement.[1]

Dans le cadre de la transmission de la Diversity Roadmap, Helvetiarockt a constaté que la sensibilisation des clubs et festivals au thème de la violence sexualisée est efficace et que la demande d'offres appropriées de transmission des connaissances sous forme de produits, de formations et de conseils augmente. De plus, les clubs et festivals cherchent de manière ciblée à échanger avec d'autres acteur·ice·x·s sur les questions de transfert dans le travail quotidien. Dans ce contexte, il n'existe pas de solutions toutes faites qui fonctionnent pour chaque club et chaque festival. Le processus de sensibilisation et d'ancrage des mesures doit tenir compte des spécificités et devrait être porté par l'ensemble de l'équipe.

Les clubs et festivals ne peuvent pas partout recourir aux offres d'expert·e·x·s, de services spécialisés et d'organisations de la société civile, c'est pourquoi ils développent et mettent en œuvre des mesures localement, par leur propre travail et avec peu de moyens financiers.

Dans le cadre de l'avant-projet « Ensemble contre la violence sexualisée dans les clubs et les festivals », soutenu par des aides financières du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Helvetiarockt s'est attelé à l'étude de ce thème sur le terrain. Dans un premier temps, le contexte de la violence sexualisée dans les clubs et les festivals a été élaboré. Sur cette base, une analyse de leurs besoins a été réalisée dans un deuxième temps. En outre, nous avons pu mettre en place une meilleure collectivisation des ressources entre les acteur·ice·x·s.

Ce rapport est le produit de cet avant-projet et constitue le point de départ d'un projet de suivi en collaboration avec PETZI, l'association faîtière des clubs et festivals de musique suisses.

[1] L'accès aux clubs et aux festivals, ainsi que la participation, sont influencés par de nombreux facteurs. La sécurité - c'est-à-dire la protection contre la violence sexualisée, le racisme et d'autres formes de discrimination - joue un rôle important. L'accessibilité est un autre aspect important : des structures et des infrastructures non accessibles ou le gatekeeping social (par exemple par une certaine sous-culture) empêchent un accès aisé. La prévention des violences sexualisées et l'intervention en cas de violences sexualisées ne sont donc qu'un facteur parmi d'autres permettant d'aboutir à un club ou un festival plus sûr et plus diversifié.

Avec ce rapport, nous poursuivons deux questions centrales :

- Quelles sont les entraves et les obstacles à la prévention et à l‘intervention en cas de violence sexualisée dans les clubs et les festivals et comment les contrer ?
- De quel soutien les clubs et festivals ont-ils besoin dans ce processus ?

Le rapport est divisé en quatre parties. La première partie définit la notion de violence sexualisée et établit le lien avec les rapports de pouvoir dominants. La deuxième partie est consacrée aux conditions contextuelles des clubs et des festivals. Les conditions spécifiques des clubs et des festivals à but non lucratif ainsi que les instances de la violence sexualisée qui y surviennent. La troisième partie est consacrée à la collecte de données auprès des représentant·e·x·s des clubs et des festivals ainsi que d‘autres professionnel·le·x.s de la musique. Les phénomènes observés sont regroupés et analysés afin d‘en tirer des conclusions et des exigences dans la quatrième partie. Enfin, la conclusion donne un aperçu de la suite du travail d‘Helvetiarockt.

Ce rapport n‘est pas représentatif, mais reflète les tendances du travail quotidien des clubs et festivals de taille moyenne, pour la plupart à but non lucratif, qui proposent une programmation culturelle. Nous supposons que ces tendances se retrouvent également dans les clubs et festivals de plus grande taille, comme le montrent les entretiens menés avec de grands festivals.

Avec ce rapport, nous voulons attirer l‘attention des politiques, des autorités, des services spécialisés et des expert·e·x·s sur les besoins et les nécessités des clubs et des festivals et montrer comment ces derniers peuvent être soutenus dans l‘ancrage durable de mesures contre la violence sexualisée. Helvetiarockt se donne pour mission d‘œuvrer pour que les clubs et les festivals deviennent des lieux plus sûrs, en particulier pour les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres.

Remarques préliminaires

Ce rapport a été rédigé par deux femmes blanches et cis. Toutes deux sont germanophones, ont une formation en sciences culturelles, évoluent dans le paysage musical suisse et fournissent un travail non rémunéré et rémunéré dans le domaine culturel. Elles ont de l‘expérience dans l‘organisation de soirées, de concerts et de festivals et sont actives dans les mouvements féministes.

Avertissement : violence sexualisée

Ce rapport contient des descriptions explicites de violences sexualisée qui peuvent être traumatisantes et éprouvantes.

Langues & orthographe

Le rapport a été rédigé en allemand et traduit en français. Les citations tirées des collectes de données sont en italique, ont été laissées dans la langue correspondante et traduites en conservant au mieux le sens (parfois implicite ou indirect) de la phrase dans la note de bas de page. Un glossaire contenant les définitions de certains termes utilisés dans le texte est disponible à l'adresse suivante www.diversityroadmap.org.[2]

Dans la suite du texte en français, nous utilisons une écriture inclusive. Les formes contractées restent une forme d'expression du genre binaire, c'est-à-dire n'incluant que les genres masculins et féminin. Afin de marquer une rupture avec la binarité du genre, un x est ajouté aux accords. Le x neutre permet d'inclure les personnes non-binaires, agenres, genderqueer ainsi que toute personne qui préfère ne pas être genré·e·x (liste non-exhaustive).

Intersectionnalité

Dans notre travail, nous adoptons une approche intersectionnelle et reconnaissons que les personnes sont victimes de discriminations multiples, c'est-à-dire qu'elles peuvent être touchées simultanément par différentes catégories sociales pouvant mener à la discrimination. Une telle discrimination multiple signifie l'imbrication de différentes catégories sociales comme le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'origine, la classe ou le (non-)handicap. Un exemple courant de discrimination multiple est le fait que les femmes noires sont victimes de violence raciste et sexuelle simultanées. Ces différentes catégories de discrimination se produisent à la fois au niveau structurel et individuel et ne peuvent pas être représentées dans ce rapport. Il est important pour nous de souligner que la collecte de données n'a pas abordé explicitement le fait d'être plusieurs fois concerné ou l'imbrication intersectionnelle de différentes catégories sociales.

Pour la problématique du rapport, nous partons du principe que les mesures sont prises de manière égale pour toutes les personnes, c'est-à-dire indépendamment de leur situation spécifique en matière de discrimination - tout en sachant que lors de la mise en œuvre de telles mesures, différents rapports de domination et de pouvoir interviennent à leur tour et que des exclusions sont reproduites. Dans la pratique, il s'agit d'y réfléchir afin de créer des espaces culturels non-discriminatoires.

Nous sommes par ailleurs conscient·e·x·s que nous reproduisons dans le rapport une binarité des sexes des femmes et des hommes. Nous le faisons d'une part en nous référant à la littérature de recherche qui s'oriente vers un modèle binaire de genre. D'autre part, nous nous référons aux expériences des femmes et des personnes qui sont socialisées et/ou socialement perçies comme des femmes.

Il est de la responsabilité d'Helvetiarockt de veiller à ce que les privilèges, les inégalités, les écarts de pouvoir et les catégories sociales telles que le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'origine, la classe ou le (non-)handicap soient réfléchis, discutés, déconstruits et pas seulement évoqués dans les offres que nous développons.

[2] Autres glossaires à recommander : Les Créatives (2021); Awareness-Akadmie (2023); Queerlexikon (2023).

1. Qu‘est-ce que la violence sexualisée ?

1.1. Définition de la violence sexualisée

Dans ce qui suit, nous parlons de violence sexualisée dans les clubs et les festivals et nous incluons dans ce terme toutes les formes de comportement de harcèlement, de discrimination ou d’abus fondé sur l‘identité de genre et l‘orientation sexuelle.

Il peut s’agir des exemples suivantes :

- un langage sexuellement dégradant et inapproprié,
- de qualifications dégradantes ou déshumanisantes sur les individus ou les corps,
- le fait de montrer et de diffuser des actes sexuels et des contenus pornographiques,
- les comportements intrusifs et les contacts physiques indésirables ; et
- l‘incitation et la contrainte à des actes sexuels tels que la coercition et le viol.

Nous situons la violence sexualisée dans le contexte de l‘ordre hiérarchique des sexes et du sexisme, c‘est-à-dire de la discrimination et de la dévalorisation en raison de l‘identité de genre ou de l‘orientation sexuelle. Cette violence est l’expression des structures de pouvoir patriarcales. Pour ce faire, nous nous référons au travail et à l‘expertise de longue date des mouvements et organisations féministes queer.

La violence sexualisée est une atteinte volontaire à l‘intégrité physique et psychique d‘une autre personne. « Aus feministischer Sicht sprechen wir von sexualisierter Gewalt und nicht von sexueller Gewalt. Beim ersten Begriff liegt der Fokus auf dem Wort Gewalt, beim zweiten steht die Sexualität im Vordergrund. Wer sexualisierte Gewalt ausübt, demonstriert Macht und Überlegenheit, indem er_sie eine andere Person entwürdigt. Dies hat mit Sexualität in gegenseitigem Einverständnis nichts zu tun. » (Brava, 2022, p. 20)[3] Nous considérons le harcèlement, les agressions et autres termes largement utilisés dans le langage courant comme des formes de violence sexualisée.

L‘élément central de la notion de violence sexualisée est que le comportement n‘est pas souhaité et qu‘il est compris par la personne concernée comme une atteinte à son intégrité physique et/ou psychique. Pour le formuler de manière positive, nous pouvons dire que les actes interpersonnels reposent sur le consentement s’ils sont lieu avec l’accord actif, continue et enthousiaste des personnes concernées. Tout acte qui va à l‘encontre de ce principe consensuel du « seul un oui est un oui » doit donc être considéré comme de la violence sexualisée. « Wir schreiben von ‘sexualisierter’ Gewalt, weil der Ausdruck ‘sexuell’ impliziert, dass alle Beteiligten einverstanden sind. Ist jemand nicht einverstanden, sprechen wir nicht von Sex – sondern von Übergriffen. » (Suter & Widla, 2023, p. 166)[4]

La violence sexualisée a lieu dans tous les espaces de la vie - dans les espaces privés, publics et numériques. Les auteur·ice·x·s de violence peuvent être connus ou non de la personne concernée : des inconnus, des connaissances de passage, des voisin·e·x·s, des collaborateur·ice·x·s, des partenaires (sexuels) ou des membres de la famille. Quelle que soit la relation entre la personne concernée par la violence et l‘auteur·ice·x de la violence, si le comportement n‘est pas souhaité et est compris par la personne concernée comme une atteinte à l‘intégrité physique et/ou psychique, il s‘agit de violence.

La violence sexualisée, une expression du pouvoir patriarcal

La violence sexualisée est « à la fois le résultat et le garant des rapports de force inégaux entre les sexes » (Brava, o. J.). Elle reproduit un rapport de force et un ordre hiérarchique entre les sexes, qui se reflète dans la représentation binaire des sexes ainsi que dans les attributions hétéronormatives

[3] Traduction interprétative : « D‘un point de vue féministe, nous parlons de violence sexualisée et non de violence sexuelle. Dans le premier terme, l‘accent est mis sur le mot violence, dans le second, c‘est la sexualité qui est au premier plan. Quiconque qui exerce une violence sexualisée démontre son pouvoir et sa supériorité en avilissant une autre personne. Cela n‘a rien à voir avec la sexualité exprimée dans le consentement mutuel. »

[4] Traduction interprétative : « Nous écrivons violence ‚sexualisée‘ parce que le terme ‚sexuelle‘ implique que toutes les personnes concernées sont d‘accord. Si quelqu‘un n‘est pas d‘accord, nous ne parlons pas de sexe - mais d‘agression. »

du genre et de la sexualité. « Um diese Hierarchie zu verwirklichen, müssen Weiblichkeit und Männlichkeit als naturgegebene Kategorien definiert sein: In der binären Geschlechterordnung sind typisch weibliche und typisch männliche Eigenschaften und Rollen festgelegt, hierarchisiert, den Geschlechtern zugeschrieben. » (Roig, 2021, p. 47)[5]

Sous ses différentes formes, la violence sexualisée peut toucher tous les groupes sociaux subordonnés aux structures de pouvoir patriarcales : Les femmes et les autres personnes qui ne correspondent pas à la norme masculine hétérosexuelle. C'est notamment pour cette raison qu'il est important de nommer explicitement l'homophobie, la transphobie et la queerphobie comme des formes de violence sexualisée.

La violence sert à maintenir les rapports existants : « Es geht um Gewalt und Macht, Gewalt wird ausgeübt, um einem Machtverlust entgegenzuwirken, um das Gegenüber zu kontrollieren und zu

demütigen. Der Täter benutzt Gewalt gegen seine Ohnmacht, er versucht, kurzzeitig seine Vorherrschaft zu behaupten. » (Suter & Widla, 2023, p. 98)[6] Ce mode de fonctionnement n'est toutefois pas seulement décelable au niveau individuel, mais aussi au niveau structurel. La violence permet de maintenir les rapports de force sociaux et l'ordre des genres.

Plusieurs rapports de force peuvent agir simultanément et les personnes peuvent vivre la violence de manière différente : « Chaque personne vit la violence différemment. Hormis le sexe, l'expérience de la violence est également marquée par la discrimination en raison de l'âge, de la sexualité, du handicap, de la race, du corps ou d'autres facteurs. » (Brava, o. J.) Ces catégories sociales ont été construites,

[5] Traduction interprétative : « Pour que cette hiérarchie se réalise, la féminité et la masculinité doivent être définies comme des catégories naturelles : Dans l'ordre binaire des sexes, les caractéristiques et les rôles typiquement féminins et typiquement masculins sont définis, hiérarchisés, attribués aux sexes. »

[6] Traduction interprétative : « Il s'agit de violence et de pouvoir, la violence est exercée pour contrer une perte de pouvoir, pour contrôler et humilier l'autre. L'agresseur utilise la violence pour lutter contre son impuissance, il tente d'affirmer brièvement sa domination. »

organisées et négociées de manière à justifier les inégalités dans nos sociétés (Roig, 2021, p. 13-14). Les personnes peuvent donc être victimes de discriminations et de violences multiples, ce qui a une influence supplémentaire sur l'expérience de la violence (Brava, 2022, p. 10).

La violence sexualisée est l'attaque et l'agression ciblées de l'intégrité sexuelle et de genre des personnes afin de maintenir l'ordre hiérarchique des sexes. Tant que les inégalités, les écarts de pouvoir et les structures hiérarchiques persisteront, la violence sexualisée perdurera ; mais elle peut être nommée, critiquée, condamnée et sanctionnée afin d'empêcher de futures agressions et de soutenir la dissolution des structures de pouvoir patriarcales, de la binarité des sexes et de l'hétéronormativité.

Soutien aux victimes de violence sexualisée

Les personnes concernées par la violence sexualisée ne sont souvent pas crues, leur perception est mise en doute et une part de responsabilité leur est attribuée. Ainsi, la prévention de la violence s'adresse en premier lieu aux personnes concernées et non aux auteur·ice·x·s : « Statt immer nur die jungen Frauen aufzufordern, ihr Getränk zu schützen, sollte man den jungen Männern mit der gleichen Vehemenz sagen: Wenn du merkst, dass dein Kollege K.-o.-Tropfen googelt oder wenn er frauenabwertende Witze macht, dann sprich mit ihm, such Hilfe. Statt den Mädchen an den Schulen Kleidervorschriften zu machen und sie in den Selbstverteidigungskurs zu schicken, sollten wir mit den Schülern zu Sexismus arbeiten. Das wäre echte Prävention. Unsere aktuelle Prävention funktioniert nicht, weil wir nur immer das Verhalten der Opfer studiert haben, um daraus abzuleiten, wie andere sich verhalten sollen, um nicht Opfer zu werden. » (Hamilton-Irvine, 05.01.2023)[7]

Actuellement en Suisse les offres de soutien pour les personnes victimes de violence sont insuffisantes et ne couvrent pas l'ensemble du territoire. Les structures qui offrent des conseils et un soutien sont sous-financées, ce qui a également été constaté dans le rapport 2022 du GREVIO sur la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Suisse. Dans ce rapport, le GREVIO demande un financement durable pour toutes les organisations dans l'ensemble de la Suisse qui soutiennent les victimes de violence sexualisée, ainsi que le financement de politiques, de programmes et de mesures de prévention et de lutte contre la violence envers les femmes (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), 2022, p. 19).

De nombreuses personnes concernées évitent la police et les voies de droit et s'adressent plutôt à des services de la société civile proposant des offres adaptées aux groupes cibles (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p. 44). Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail révèle également une contradiction : alors que les taux de prévalence sont élevés lors des enquêtes, c'est-à-dire que de nombreuses personnes interrogées indiquent avoir subi un harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans un certain laps de temps, relativement peu de personnes concernées s'adressent à des services spécialisés et de conseil (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p. 44). Les expert·e·x·s interrogé·e·x·s dans l'étude « Harcèlement sexuel en Suisse » (2022) recommandent donc de former spécifiquement les offres et services existants et de créer un accès plus aisé, par exemple « par le biais de services d'assistance en ligne, d'antennes policières dans des bâtiments civils facilement accessibles[,] ou la création de services de plaintes indépendants » (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p. 44).

[7] Traduction interprétative : « Au lieu de toujours demander aux jeunes femmes de protéger leur boisson, il faudrait dire aux jeunes hommes avec la même véhémence : si tu remarques que ton collègue cherche sur google de la « drogue du violeur » ou s'il fait des blagues dégradantes pour les femmes, parle-lui, cherche de l'aide. Au lieu de donner des consignes vestimentaires aux filles dans les écoles et de les envoyer à des cours d'autodéfense, nous devrions travailler avec les élèves sur le sexisme. Ce serait une vraie prévention. Notre prévention actuelle ne fonctionne pas parce que nous n'avons jamais fait qu'étudier le comportement des victimes pour en déduire comment les autres devraient se comporter pour ne pas devenir des victimes. »

1.2. Classification juridique

Les textes de loi suisses n'utilisent pas le terme de *violence sexualisée* et ne prennent pas en compte toutes les formes de *violence sexualisée* en tant que délit. Le terme de *violence sexuelle* est généralement utilisé pour le distinguer du *harcèlement sexuel*.

Le droit pénal suisse (CP)[8] cite la *contrainte sexuelle* (art. 189 CP), le *viol* (art. 190 CP), la *profanation* (*actes d'ordre sexuel avec des personnes hospitalisées, détenues ou prévenues*, art. 191 CP) et *l'abus de la détresse* (art. 193 CP) comme des atteintes à la liberté et à l'honneur sexuels.[9] Lors d'une *contrainte sexuelle*, une personne est contrainte de tolérer un acte analogue à la pénétration ou un atre acte sexuel en la menaçant, en la mettant sous pression psychique, en la rendant incapable de résister ou en faisant usage de violence. Il y a *viol* lorsqu'une personne de sexe féminin est contrainte de subir l'acte sexuel en la menaçant, en exerçant sur elle des pressions psychologiques, en la mettant hors d'état de résister ou en faisant usage de violence. Il faut donc noter que selon la législation actuelle, pour que l'infraction de *viol* soit constituée, la victime doit être une personne de sexe féminin.

Lorsqu'une personne incapable de discernement ou de résistance est abusée en vue d'un coït, d'un acte analogue au coït ou d'un autre acte d'ordre sexuel, le code pénal parle d'une *profanation*. Dans le cas d'un *abus de la situation de détresse*, une personne est amenée à commettre ou à tolérer un acte d'ordre sexuel en profitant d'une situation de détresse ou d'un rapport de travail ou d'une dépendance

fondée sur un autre motif. *Les actes d'ordre sexuel avec des enfants* de moins de 16 ans sont régis par l'article 187 du Code pénal. En outre, les actes d'ordre sexuel avec des mineurs de plus de 16 ans qui se trouvent dans un rapport de dépendance avec l'auteur sont également punissables en vertu de l'article 188 CP (*actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes*).

Le code pénal actuel mentionne en outre le *harcèlement sexuel* comme une infraction contre l'intégrité sexuelle (*désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel*, art. 198 CP). Il y a *harcèlement sexuel* lorsqu'une personne commet un acte d'ordre sexuel devant une personne qui

[8] Le Parlement suisse a adopté le nouveau droit pénal en matière sexuelle en juin 2023. Au moment de la rédaction du présent rapport, le nouveau texte de loi n'est pas encore entré en vigueur. Les principales nouveautés sont présentées ci-dessous.
[9] En font également partie les infractions d'actes d'ordre sexuel avec des personnes hospitalisées, détenues ou prévenues (art. 192 CP) ainsi que l'exhibitionnisme (art. 194 CP), sur lesquels nous ne nous étendrons pas.

ne s'y attend pas et provoque ainsi une gêne ou lorsqu'une personne *harcèle sexuellement* une autre personne par des voies de fait ou de manière grossière par des paroles.

Le *harcèlement sexuel sur le lieu de travail* en tant que cas spécifique est régi par le droit civil. Il désigne tout comportement importun de nature sexuelle ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité d'une personne sur son lieu de travail. En font partie les menaces, la promesse d'avantages, l'imposition de contraintes et l'exercice de pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg). Pour déterminer s'il s'agit de *harcèlement sexuel*, ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la manière dont la personne concernée ressent le comportement. Si le comportement est indésirable, il s'agit de *harcèlement sexuel.*

Le *harcèlement sexuel* peut se produire pendant le travail ou lors d'événements organisés par l'entreprise et être commis par des collaborateur·ice·x·s, des membres d'une entreprise partenaire ou des clients. Les employeur·euse·x·s doivent veiller à ce que les travailleur·euse·x·s ne soient pas harcelé·e·x·s sexuellement. Iels doivent en outre prendre les mesures nécessaires pour prévenir le *harcèlement sexuel*. Cette question est réglée dans différents textes de loi de droit civil.[10]

Le *harcèlement sexuel sur le lieu de travail* englobe donc un éventail plus large de comportements importuns que le *harcèlement sexuel* tel qu'il est défini dans le code pénal (CP). Elle inclut également des formes de *violence sexuelle* définies dans le droit pénal - pour autant qu'elles aient lieu dans le contexte du travail.

Il n'existe donc pas de définition uniforme du *harcèlement sexuel* ou de la *violence sexuelle* dans le droit suisse. De plus, ces termes sont utilisés différemment dans les sciences sociales et dans le langage courant. La *violence sexuelle* et le *harcèlement sexuel* sont souvent utilisés comme synonymes. Ces termes ne s'excluent certes pas mutuellement, mais ils entraînent inévitablement des incertitudes et des malentendus.

La révision du droit pénal en matière sexuelle, intervenue en 2023, a établi une nouvelle définition du *viol*. Est ainsi considéré comme *viol* tout acte de pénétration, quel que soit des personnes impliquées, commis contre la volonté de la victime. En outre, la solution dite de l'opposition (« Non, c'est non ») a été introduite dans la loi. En cas de *viol* comme en cas de contrainte, le « freezing », c'est-à-dire l'état de sidération d'une victime, est considéré comme une opposition. En outre, la définition du *harcèlement sexuel* a été élargie et la notion d'*agression sexuelle* a été ajoutée.

La révision du droit pénal en matière sexuelle constitue un progrès dans la législation suisse, car elle permet de prendre en compte davantage de formes de violence sexualisée. Néanmoins, il n'est pas satisfaisant que le Parlement suisse n'ait pas donné suite à l'exigence d'une solution basé sur le consentement (« Seul un oui est un oui »). Les organisations féministes et de défense des droits humains tiennent à une solution basé sur le consentement et le panel du GREVIO demande également une telle extension de la loi suisse : « GREVIO urges the Swiss authorities to review their legislation on sexual violence so as to base the definition of sexual violence on the absence of the victim's freely given consent in conformity with Article 36, paragraph 3, of the Istanbul Convention; [...]. » (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), 2022, S. 53)

[10] Par exemple dans le code des obligations (CO), art. 328, ou dans la loi sur le travail (LTr), art. 6, al. 1. Voir également à ce sujet le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2008).

2. Conditions contextuelles dans les clubs et les festivals

Dans les clubs et les festivals, des personnes aux réalités très différentes se rencontrent et s'installent dans le cadre particulier d'une soirée en club, d'un concert ou d'un festival. Certain·e·x·s viennent pour la musique, d'autres pour rencontrer des gens, d'autres encore pour boire une bière ou danser. Les motivations pour se rendre dans un club ou un festival sont aussi diverses que les personnes elles-mêmes. « Ausgehen, sich in die tanzende Menge stürzen, einige Stunden dem Alltag entfliehen und sich seinen Sehnsüchten hingeben: Für viele sind Clubs und Bars Orte der Freiheit, des Eskapismus und der Unterhaltung. » (Fotomuseum Winterthur, 2019, p. 1)[11]

Afin de mieux comprendre les clubs et les festivals en tant qu'espaces où l'on fait la fête mais aussi, parallèlement, où l'on travaille et où l'on se produit en tant qu'artiste, nous présentons ci-après un aperçu du paysage des clubs et des festivals suisses et de certaines de leurs spécificités. Les conditions énumérées ne doivent pas être comprises séparément, mais se conditionnent mutuellement.

2.1. Clubs et festivals en Suisse

Dans ce rapport, nous parlerons principalement des clubs et festivals à but non lucratif, également appelés « grassroots venues » dans le monde anglophone (Music Venue Trust MVT, 2015). Les « grassroots venues » jouent un certain rôle culturel et social dans la société. Il serait impossible de s'en passer, car « [ils] constituent des lieux de formation et des espaces culturels aisément accessibles, offrant des opportunités d'engagement bénévole non négligeables. Ils sont vecteurs de cohésion sociale et contribuent de manière importante à renforcer le tissu social des localités dans lesquelles ils sont implantés » (PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2017, p. 23). Ce faisant, ils poursuivent une politique de prix qui doit permettre au plus grand nombre de participer à la vie culturelle.

L'accent de ces « grassroots venues » est mis sur l'activité culturelle, notamment les musiques actuelles.[12] La vente de boissons (et de nourriture) ainsi que d'autres services sont liées à cette activité culturelle. Une « grassroots venue » contribue au développement du paysage musical par la programmation d'artistes regionaux·ales ainsi que nationaux·ales et internationaux·ales et offre une scène publique pour la création et l'innovation (PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2017, p. 23).

Le paysage des clubs et festivals à but non lucratif est varié et la Suisse présente une densité élevée par rapport à d'autres pays européens. Certains clubs ont une capacité de 50 à plus de 1000 personnes ; quant aux festivals, ils peuvent parfois accueillir plus de 5000 visiteur·euse·x·s. Ils emploient un grand nombre de professionnel·le·x.s de l'administration, de la programmation, de la communication, de la production et de la restauration et offrent à un grand nombre de bénévoles un environnement d'apprentissage dans lequel iels peuvent acquérir des compétences dans le domaine de la culture et de l'événementiel (PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2017, p. 38).

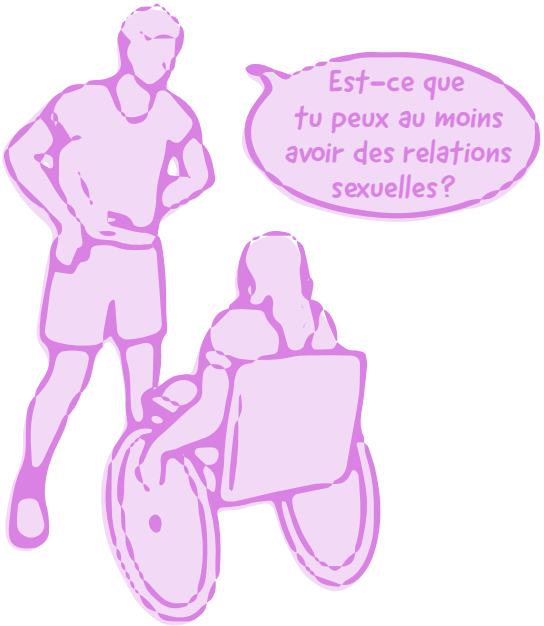
Les clubs et festivals à but non lucratif sont soutenus par des subventions des pouvoirs publics et des fondations. Dans l'attribution des subventions, les différences cantonales sont parfois très importantes et les sommes sont minimes par rapport aux centres culturels de musique classique : « Die IG Musik Basel hat die Musikbudgets verschiedener Städte verglichen: Die Zahlen sind frappierend. Die Stadt Bern gibt rund 85 Prozent ihrer Musikförderung für die Klassik aus, die Stadt Zürich über 90, die Stadt Basel sogar 96 Prozent. » (Dyttrich, 2022, p. 27)[13]

[11] Traduction interprétative : « Sortir, se jeter dans la foule qui danse, échapper quelques heures au quotidien et se laisser aller à ses envies : Pour beaucoup, les clubs et les bars sont des lieux de liberté, d'évasion et de divertissement. »

[12] Le terme de musique actuelle englobe différents genres, de la pop et du rock à la musique électronique, au rap et au hip-hop, en passant par le jazz et la musique improvisée.

[13] Traduction interprétative : « IG Musik Basel a comparé les budgets musicaux de différentes villes : Les chiffres sont frappants. La ville de Berne dépense environ 85 pour cent de son soutien à la musique pour la musique classique, la ville de Zurich plus de 90, la ville de Bâle même 96 pour cent. »

En ce qui concerne les lieux des musiques actuelles que nous avons étudiés, la part des subventions des pouvoirs publics représente entre 0 et 30 % des budgets. Le reste provient notamment des recettes de la billetterie et du bar (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles ; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 119). Le financement par les pouvoirs publics est donc insuffisant, de sorte qu'une rémunération équitable ne peut être garantie ni aux collaborateur·ice·x·s ni aux artistes (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles ; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 115).



La situation des revenus des acteur·ice·x·s culturel·le·x.s professionnel·le·x.s en Suisse le montre également. Dans une enquête d'Ecoplan (2021), 60% des personnes interrogées ont déclaré vivre avec un revenu annuel inférieur à 40 000 francs suisses (Ecoplan, 2021, p. 17). Un tiers des indépendant·e·x·s et un quart des salarié·e·x·s ne disposent d'aucune prévoyance vieillesse (Ecoplan, 2021, p. 23). De plus, les emplois atypiques de toutes les personnes travaillant dans le secteur culturel - travail à temps partiel, emploi à durée déterminée, emplois multiples et travail indépendant - ont augmenté entre 2010 et 2020 (Office fédéral de la culture, 2023, p. 12).

Les collaborateur·ice·x·s des clubs et des festivals travaillent le plus souvent à temps partiel. En outre, iels font appel à des aides non rémunérées pour maintenir l'équilibre des comptes. « Sans une grande part de bénévolat et de travail dissimulé, ces salles de concert et festivals indépendants ne pourraient pas développer la plupart des activités proposées, de plus en pratiquant une politique de prix accessible à tou·te·x·s. » (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles ; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 115) Quant aux artistes, iels sont programmé·e·x·s pour des manifestations isolées et sont souvent lié·e·x·s aux clubs et festivals par un contrat de mandat – iels sont donc indépendant·e·x·s.

Afin d'améliorer substantiellement les conditions de travail des musicien·ne·x·s indépendant·e·x·s comme salarié·e·x·s, en leur versant des salaires et des cachets équitables, l'on pourrait envisager une augmentation des contributions individuelles du public aux clubs et festivals. L'initiative populaire « Aktive Basler Jugendkultur stärken: Trinkgeld-Initiative » lancée par IG Musik Basel, a été acceptée en mars 2022. Avec cette augmentation budgétaire décidée, ce sont notamment les contributions aux programmes de manifestations ainsi qu'aux structures (promotion des clubs) qui sont visées afin de renforcer la culture bâloise.

L'analyse des systèmes de soutien aux musiques actuelles en Suisse romande (2022) demande également que le rôle des clubs et festivals à but non lucratif soit reconnu et renforcé pour le développement des musiques actuelles : « Enfin, il serait opportun de réfléchir à l'élaboration d'un statut pour les salles de concerts indépendantes (grassroots music venues) ce qui permettrait de les différencier des lieux à caractère purement commercial. » (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 115)

2.2. Autres acteur·ice·x·s

Les clubs et les festivals sont tiraillés entre leurs propres valeurs, le soin qu'ils apportent à leurs collaborateur·ice·x·s, les attentes du public et les autorités dont ils doivent respecter les exigences. Tout cela sous la pression de la rentabilité.

L'enjeu est donc, pour les clubs et festivals, de coordonner les intérêts divergents de ces multiples acteur·ice·x·s. Il s'agit tout d'abord des groupes directement impliqués, à savoir les collaborateur·ice·x·s, les bénévoles non rémunéré·e·x·s, les visiteur·euse·x·s et les artistes programmé·e·x·s. Il s'agit ensuite des fournisseur·euse·x·s et des prestataires de services, tels que les producteur·ice·x·s de produits alimentaires et non alimentaires, ainsi que des structures de sécurité externes. Les clubs et les festivals sont en outre intégrés dans l'écosystème des musiques actuelles en Suisse et contribuent à la diffusion de la musique (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 11).

Ils sont en contact avec la police, la police du commerce et la police du feu. Selon le canton, des conditions spécifiques doivent être remplies dans chaque domaine: par exemple, la restauration implique des standards d'hygiène, la sécurité suppose de s'inquiéter du risque d'incendie, et la variété de l'offre culturelle peut requérir une variation des horaires des équipes. S'y ajoutent des services spécialisés comme la jeunesse, les affaires sociales ou l'éducation. Les clubs et festivals à but non lucratif dépendent en outre de subventions pour leur fonctionnement et leur programmation culturelle. Ils sont en contact avec les offices ou les services spécialisés dans la culture ; le cas échéant, ils doivent remplir un mandat de prestations.

En outre, les autorités et la société attendent d'eux qu'ils fassent de la prévention en matière de violence et de consommation d'alcool et de drogues. S'il s'agit de violence sexualisée, ce sont les services municipaux et cantonaux de l'égalité ou des affaires sociales qui sont compétents.

Dans certains cas, les clubs et festivals se sont affiliés à des commissions locales de bars et de clubs ou à des organisations similaires. Au niveau national, on trouve par exemple la Commission suisse des bars et clubs CSBC (association faîtière des commissions locales des bars et des clubs), l'association faîtière des clubs et festivals de musique à but non lucratif PETZI et l'association sectorielle des organisateurs professionnels suisses de concerts, spectacles et festivals de musique SMPA (Swiss Music Promoters Association). Ces dernières assurent la représentation des intérêts des clubs et des festivals auprès des autorités et du monde politique.

La pandémie de coronavirus a justement montré l'importance des échanges entre les clubs, les festivals et les autorités, tant au niveau local que national, afin de rendre visible leur travail et d'attirer l'attention sur les problèmes de la branche culturelle et musicale (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 8). La conscience du public et des politiques concernant la situation financière des acteur·ice·x·s culturel·le·x.s. s'est ainsi élargie.

Pour améliorer la fluidité des rapports entre les clubs, les festivals et le tissu urbain dans lequel ils s'insèrent, leurs échangent doivent s'intensifier. Par exemple, dans le canton de Bâle-Ville, on discute actuellement d'un tandem composé d'une personne interne à l'administration et d'une personne externe, qui fonctionnerait comme un service de coordination et de conseil pour les clubs et les festivals (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2023). Ses tâches comprennent la médiation entre les parties prenantes, le soutien en cas de conflit et le conseil dans les contacts avec les autorités (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2023, p. 10). « Die neu einzusetzende Koordinations- und Beratungsstelle basiert auf einer Tandem-Struktur mit einer Nachtmanagerin/einem Nachtmanager und einer/einem Beauftragten für Club- und Festivalkultur. Die externen und internen Kompetenzen und Netzwerke werden darin vereint. Das Tandem bietet übergreifende Dienstleistungen an und kann gleichzeitig Impulse aus der Szene sowie der Verwaltung aufnehmen und umsetzen. » (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2023, p. 13)[14]

[14] Traduction interprétative : « Le nouveau service de coordination et de conseil à mettre en place repose sur une structure en tandem composée d'un·e·x manager de nuit et d'un·e·x délégué·e·x à la culture des clubs et des festivals. Les compétences et les réseaux externes et internes y sont réunis. Le tandem offre des services transversaux et peut en même temps recevoir et mettre en œuvre des impulsions de la scène ainsi que de l'administration. »

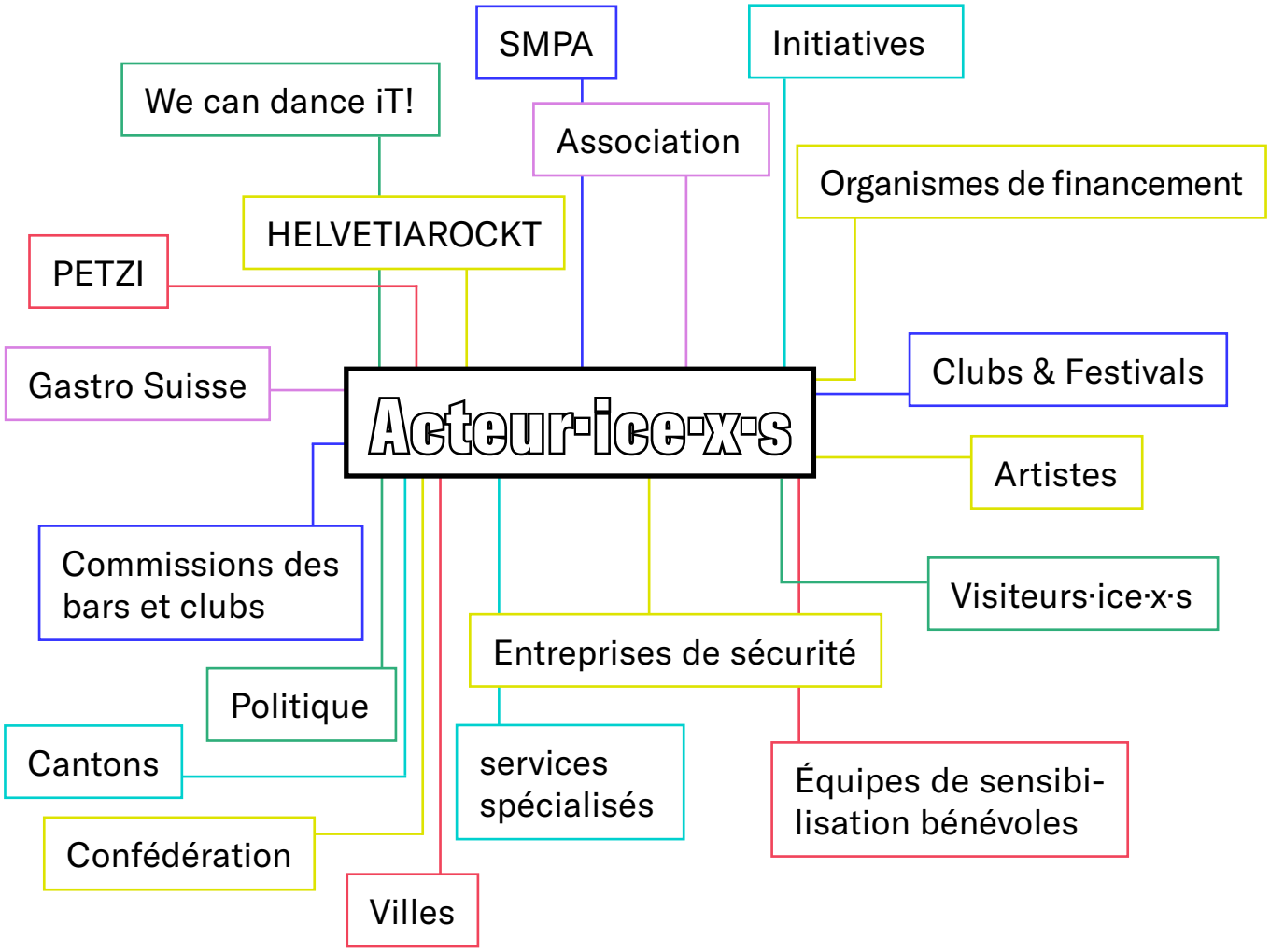


Illustration de quelques acteur·ice·x·s

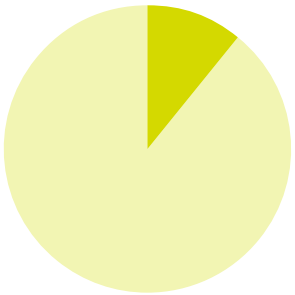
2.3. Égalité dans les clubs et les festivals

La Suisse est toujours à la traîne des pays européens en ce qui concerne l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes (Office fédéral de la statistique, 2022). La socialisation, les stéréotypes sexuels traditionnels et le manque de modèles peuvent expliquer la mauvaise position des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres en Europe. Tous ces éléments sont à la fois la conséquence et le garant de la situation patriarcale en Suisse et en Europe.

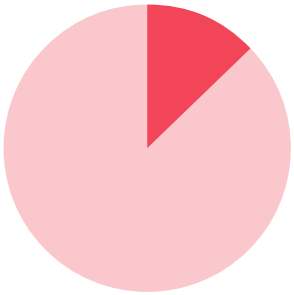
Les inégalités de genre touchent tous les métiers impliqués dans le fonctionnement d'une scène musicale, des équipes des salles aux artistes. L'ordre binaire et hiérarchique des sexes se perpétue dans les représentations spécifiques d'une capacité artistique différente des sexes : « La référence est la figure du génie masculin avec lequel les femmes – bien plus que les hommes – doivent s'efforcer de se mettre en relation si elles prétendent à un poste artistique. » (Zimmermann et al., 2021, p. 18) Cela contribue à la sous-représentation des femmes dans le secteur de la musique et à la persistance des rapports de pouvoir et de dépendance.

Dans l'étude préliminaire commandée par Pro Helvetia sur les rapports entre les sexes, on ne compte que 11% de femmes sur les scènes pour les genres jazz, pop et rock (Zimmermann et al., 2021, annexe tableau 9). Dans les postes de direction des institutions musicales, l'étude préliminaire a pu identifier 13% de femmes (Zimmermann et al., 2021, annexe tableau 4, 5 et 7). Des études sur la représentation des personnes inter, non-binaires, trans et agenres dans le secteur de la musique font défaut. On peut toutefois supposer qu'elles sont nettement sous-représentées.

De même, les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres restent sous-représentées dans les structures et les équipes des clubs et des festivals. Cela peut notamment s'expliquer par le fait qu'il n'existe pas de formation pour la direction des programmes ou le booking, par exemple. Nombreux·se·x·s sont celles et ceux qui commencent à travailler bénévolement, sans être payé·e·x·s, ou dans le cadre d'un stage à un salaire peu élevé. Les rôles stéréotypés et les réseaux (musicaux) dominés par les hommes peuvent avoir pour conséquence que davantage d'hommes ont également l'occasion d'occuper des postes rémunérés dans ces domaines.



11% de femmes sur scène pour les genres jazz, pop & rock



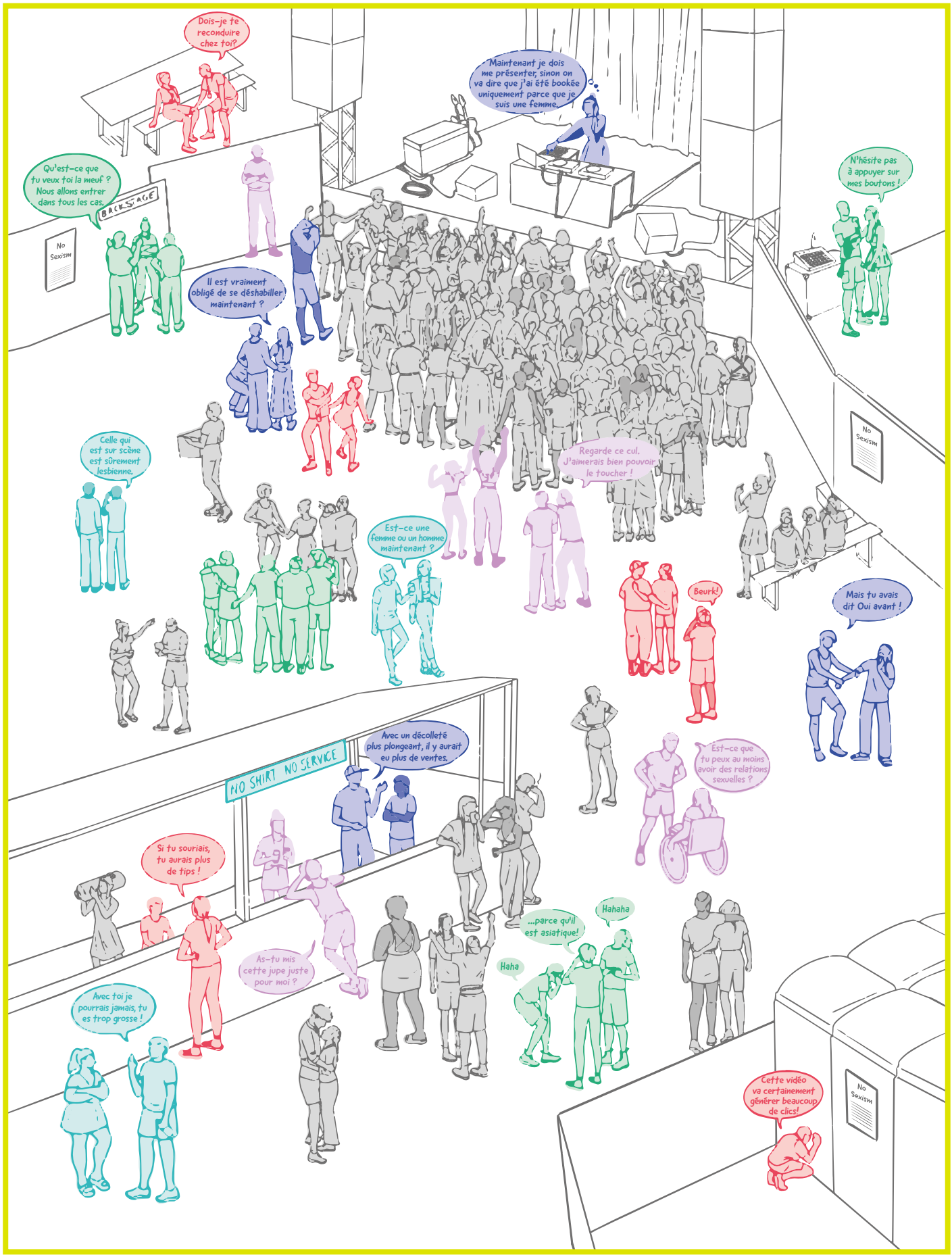
13% de femmes occupant des postes de direction dans les institutions musicales

Les femmes ont tendance à être plus nombreuses dans les domaines de l'administration, de la comptabilité, de la collecte de fonds, de la communication et des finances. Des formations sont également proposées dans ce domaine : Les cursus de gestion culturelle sont majoritairement suivis par des femmes - ce que confirme également la direction des études de gestion culturelle de l'université de Bâle. Elle estime que ces formations sont suivies par environ 80 à 90% de femmes. Malgré les efforts de certaines entreprises, il faut continuer à sensibiliser dans ce domaine pour qu'à l'avenir, davantage de femmes, de personnes inter, non-binaires, trans et agenres soient encouragées et employées dans les structures des clubs et des festivals dans les différents domaines de travail.

2.4. Violence sexualisée dans les clubs et les festivals

Qui est concerné par la violence sexualisée ?

Si nous examinons de plus près les clubs et les festivals, nous pouvons constater que différents groupes peuvent être concernés par la violence sexualisée : Les personnes du public (visiteur·euse·x·s), les collaborateur·ice·x·s, les bénévoles non rémunéré·e·x·s et les artistes programmé·e·x·s. Les formes de violence sexualisée peuvent également varier considérablement et vont des regards appuyés, comportement verbal et harcèlement physique à l'exploitation, la contrainte et le viol, sans oublier le retrait de l'expertise et l'inégalité de traitement. Nous avons rassemblé quelques exemples de violence sexualisée dans les clubs et les festivals dans un tableau-miroir.



Objet caché : Violences sexuelles dans les clubs et festivals suisses

Toutes les personnes présentes dans un club ou un festival peuvent être concernées par la violence sexualisée. Les personnes présentes dans le public constituent le groupe le plus important et souvent le plus visible. En tant que spectateur·ice·x·s d'un concert, d'une manifestation ou d'un festival dans un espace semi-public, iels peuvent d'une part subir des violences de la part d'autres spectateur·ice·x·s, mais aussi de la part de collaborateur·ice·x·s et d'artistes.[15] Dans la plupart des cas, le public est le groupe cible des campagnes de sensibilisation et autres mesures. Ce sont surtout les formes (supposées) moins graves de violence sexualisée émanant d'autres visiteur·euse·x·s qui sont au centre de l'attention, comme par exemple le comportement importun et le contact physique. La violence sexualisée subie par les artistes est également de plus en plus souvent mise en avant (par les médias) et doit être considérée dans le contexte des rapports de dépendance et de pouvoir.

Les collaborateur·ice·x·s sont le deuxième groupe susceptible de subir des violences sexualisées - de la part d'autres collaborateur·ice·x·s, d'artistes ou de personnes du public. Leur situation d'emploi leur confère un status particulier : En effet, en vertu de la loi sur l'égalité, les employeur·euse·x·s doivent veiller à la protection contre le harcèlement sexuel. Les employé·e·x·s victimes de harcèlement sexuel peuvent demander une indemnisation à leur employeur·euse·x par voie judiciaire si celui-ci n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires et raisonnables (art. 5, al. 3 LEg).

Le dernier groupe est composé d'artistes programmé·e·x·s qui peuvent subir des violences sexualisées de la part d'autres artistes, de personnes du public ou de collaborateur·ice·x·s. Iels représentent un groupe particulièrement vulnérable, car iels gagnent leur vie en se produisant sur scène et dépendent donc des bookings. Cela peut les amener à renoncer à signaler des violences sexualisées afin de ne pas être catalogué·e·x·s comme ‚difficiles' et, par conséquent, moins programé·e·x·s (Les Créatives, 2021, p. 54-55). S'il existe une relation de travail avec les clubs ou les festivals, iels tombent également sous le coup de la loi sur l'égalité et de la protection contre le harcèlement sexuel au travail.

A cela s'ajoute le groupe des prestataires de services externes et des fournisseur·euse·x·s qui peuvent également subir et exercer de la violence. Ce groupe n'est pas pris en compte dans les paragraphes suivants.

Qu'est-ce qui favorise la violence sexualisée ?

Les clubs et les festivals ont une composante sociale de rencontre et de flirt. Sous ce couvert, la violence sexualisée peut être favorisée et normalisée. Il est important de souligner que les différentes formes de violence sexualisée ne sont pas toujours reconnues comme telles et que la prise de conscience est souvent trop faible, comme le montre l'analyse des données ci-dessous. La violence sexualisée, notamment sous des formes (supposées) moins graves telles que le comportement intrusif indésirable et le contact physique, est normalisée. « The myths that underlie expressions such as 'anything goes', 'these things happen' or 'it's no big deal' make it easier for aggressions to go unpunished. » (Plaza et al., 2022, p. 29) Dans le stéréotype qui attribue à l'homme une position de « chasseur » dans la vie nocturne, les femmes, mais aussi les personnes inter, non-binaires, trans et agenres sont objectivées et déclarées « proies » à « chasser ». Un tel comportement est toléré, minimisé et légitimé.

La consommation d'alcool et d'autres drogues a également une grande influence. « Drinking and/or drug use are not the cause of sexism or sexual violence, but they can aggravate the structural sexual vulnerabilization of these groups. » (Plaza et al., 2022, p. 19) Comme il est expliqué plus en détail lors d'un entretien avec une responsable de rave it safe, l'alcool et les autres drogues peuvent favoriser les comportements à risque et rendre la prise en compte du consentement plus difficile en raison des décalages de perception. L'état psychique personnel, le contexte ainsi que les propres attentes quant aux effets jouent un rôle essentiel chez les consommateurs et ont pour conséquence que leurs effets peuvent se manifester différemment, y compris pour les mêmes substances. La stigmatization de la consommation d'alcool et d'autres drogues est perçue et évaluée différemment selon le sexe : « The consumption of alcohol and other drugs is stigmatized, but, in terms of gender, such consumption by women and by men is perceived differently. In the case of women, it is socially frowned upon, whereas

[15] Les clubs et les bars sont certes (pour la plupart) librement accessibles, mais ils ne remplissent pas de fonction publique, raison pour laquelle ils ne doivent pas être classés comme espace public. Voir à ce sujet le Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) (2022, p. 5).

for men it operates as an element of intra-group status. » (Plaza et al., 2022, p. 31) Lors d'un incident de violence sexualisée, les femmes sont donc également plus susceptibles d'être jugées et tenues pour coresponsables si elles ont consommé de l'alcool et/ou d'autres drogues. Chez les hommes, la consommation d'alcool et de drogues a un effet déculpabilisant ou atténuant (Plaza et al., 2022, p. 31).

Le fait que l'espace professionnel et l'espace privé se mélangent dans les clubs et les festivals est un facteur aggravant. Les longues heures de travail le soir et la nuit font que l'équipe, les artistes et le public se perçoivent mutuellement comme un environnement familial (Les Créatives, 2021, p. 54–55).

Ainsi les violences sexualisées entre collaborateur·ice·x·s ou artistes ne sont pas immédiatement reconnues ou sont jugées amicales et minimisées. Tout cela rend difficile pour les personnes concernées de se confier à quelqu'un, d'obtenir du soutien et de dénoncer les violences sexualisées aux instances responsables.

2.5. Chiffres relatifs à la violence sexualisée dans les clubs et festivals

La Suisse manque d'études représentatives sur la violence sexualisée. Les données disponibles sont difficilement comparables entre elles, car il s'agit d'une grande variété de types d'enquêtes ainsi que de groupes de personnes interrogées. De plus, elles ne concernent que certaines formes de violence sexualisée et le lieu où la violence sexualisée a été subie n'est pas toujours indiqué. Dans ce qui suit, nous nous référeons surtout à des études qui examinent différentes formes de harcèlement sexuel et qui, dans le meilleur des cas, évaluent des lieux tels que des clubs, des festivals ou des manifestations similaires. Il convient de noter que la plupart de ces enquêtes ont été menées selon une binarité de genre entre les femmes et les hommes.

Le rapport sur le harcèlement sexuel en Suisse de 2022 conclut, sur la base des résultats, que l'on atteint un taux possible de 15 à 20% de personnes concernées pour l'ensemble de la population, indépendamment de l'endroit où la violence sexualisée a été subie. Pour les femmes, on suppose qu'entre 20 et 60% sont concernées par le harcèlement sexuel (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p. 35).[16] Afin de pouvoir tirer des conclusions plus précises, les auteur·ice·x·s de l'étude appellent de leurs vœux une recherche plus complète sur le harcèlement sexuel, comparable à celle menée dans l'Union européenne (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p. 53).

Les enquêtes annuelles de Eisner et Hässler (2022) montrent la gravité de la situation des personnes inter, non-binaires, trans et agenres, de même que celle des personnes lesbiennes, gay, bi et pansexuelles. Ainsi, en 2022, 46,3% des personnes interrogées appartenant à des minorités sexuelles et 52,6% des personnes interrogées appartenant à des minorités de genre ont déclaré avoir subi un harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois (Eisner & Hässler, 2022, p. 11).[17] Le rapport publié par la LGBTIQ-Helpline (2023) sur les crimes de haine en 2022 fait état d'un doublement des agressions et discriminations anti-LGBTIQ signalées par rapport à 2020 (LGBTIQ-Helpline, 2023, p. 5). Avec 134 incidents par an, près de trois crimes de haine ont été signalés en moyenne chaque semaine – parmi lesquels six signalements concernaient des incidents dans un bar ou un club (LGBTIQ-Helpline, 2023, p. 12-13) et 13 signalements mentionnaient le harcèlement sexuel comme forme de crime de haine (LGBTIQ-Helpline, 2023, p. 14). Sur l'ensemble de l'enquête, les personnes trans sont plus touchées que la moyenne et représentent environ un tiers des personnes concernées (LGBTIQ-Helpline, 2023, p. 5). En l'absence de relevés statistiques, on peut supposer que le nombre réel d'expériences de violence est plus élevé (LGBTIQ-Helpline, 2023, p. 21).

Le public

Conformément à ce qui précède, il n'est pas possible de tirer des conclusions fiables sur le nombre de personnes qui subissent des violences sexualisées dans le contexte des clubs et des festivals. Cependant, certains éléments peuvent nous renseigner et nous permettre de faire une estimation de l'ampleur du phénomène. Dans l'étude de gfs.Bern commandée par Amnesty International (Golder et al., 2019), 42% des femmes interrogées indiquent avoir été victimes de harcèlement sexuel dans les bars et les clubs, dont la majorité entre 16 et 39 ans (62%) (Golder et al., 2019, p. 13). Cette dernière catégorie indique que les bars et les clubs sont les lieux où elles ont le plus souvent subi des violences sexualisées (Golder et al., 2019, p. 13). Dans l'enquête auprès de la population de la ville de Zurich de 2021 (Stadtentwicklung und Statistik Stadt Zürich, Präsidialdepartement, 2021), 34% des répondant·e·x·s de 18 à 29 ans indiquent également avoir été harcelé·e·x·s ; près de la moitié d'entre elleux plusieurs fois (Stadtentwicklung und Statistik Stadt Zürich, Präsidialdepartement, 2021, p. 34). 11% des femmes et 5% des hommes de cette tranche d'âge ont en outre cité les bars, clubs et restaurants comme lieux de harcèlement. De même, dans une enquête sur le harcèlement sexuel dans l'espace public en ville de Lausanne, environ 18% des personnes interrogées parlent d'avoir subi du harcèlement sexuel dans des bars, restaurants et clubs (Observatoire de la sécurité de la ville de Lausanne, 2016, p. 9).

[16] Le rapport s'intéresse au harcèlement sexuel en le distinguant des violences sexuelle telles que la contrainte et le viol. Les auteur·ice·x·s font toutefois remarquer que dans de nombreuses enquêtes, toutes les formes de violence sexualisées ont été interrogées (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p. 37).

[17] L'étude de Eisner et Hässler (2022) désigne par « membres de minorités sexuelles », entre autres, les personnes lesbiennes, gays, bi- et pansexuelles. Les « membres de minorités de genre » désignent entre autres les personnes inter, non-binaires, trans ou agenres.
L'étude a interrogé différentes formes qui peuvent toutes entrer dans la définition de la violence sexualisée. Les chiffres cités concernent explicitement la question relative au harcèlement sexuel.

Même en considérant tous les incidents rapportés par les personnes interrogées, le phénomène de vaste sous-déclaration de ces violences nous laisse supposer que le nombre de personnes concernées par la violence sexualisée dans les clubs et les festivals est nettement plus élevé que celui qui a été relevé par les enquêtes. Ainsi, dans l'enquête « Unterwegs in Zürich : Wie geht es Ihnen dabei ? » de 2021, 58% des personnes interrogées ont indiqué avoir observé ou vécu des comportements agressifs dans des lieux de vie nocturne - 49% d'entre elles dans des fêtes et festivals (Bütikofer et al., 2021, p. 22).

Comparaisons européennes

L'étude menée par l'initiative européenne Sexism Free Nights sur la violence sexualisée dans les « Nightlife Environments » donne une image variée des personnes concernées et recense différentes formes de violence sexualisée (recensées dans l'étude comme « sexual violence ») chez les femmes, les hommes ainsi que chez les personnes trans et non-binaires.

Dans cette enquête menée à l'échelle européenne, 32% des femmes et environ 30% des personnes trans et non-binaires ont déclaré avoir subi des violences sexualisées dans le milieu de la nuit. Chez les hommes, seuls 9% ont déclaré avoir été victimes de violences sexualisées (Plaza et al., 2022, p. 198). En outre, plus des deux tiers de toutes les personnes interrogées ont déclaré avoir déjà été témoins de violences sexualisées (Plaza et al., 2022, p. 198).

Toutes catégories de sexe confondues, les personnes interrogées ont déclaré qu'il s'agissait dans la plupart des cas d'une personne inconnue de la victime qui exerçait la violence (femmes : 46,5 %, personnes trans et non-binaires : 44,4 %, hommes : 9,6 %) (Plaza et al., 2022, p. 152). En deuxième position, les auteur·ice·x·s de violence sont des personnes qu'iels connaissent et seul un petit pourcentage des personnes interrogées mentionne un·e·x partenaire (sexuelle·x) ou un·e·x ex-partenaire (sexuelle·x) comme auteur·ice·x de violence (Plaza et al., 2022, p. 152).

Collaborateur·ice·x·s

Il manque également des enquêtes spécifique sur les collaborateur·ice·x·s de clubs et de festivals touchés par la violence sexualisée - notamment parce que les collaborateur·ice·x·s occupent les fonctions les plus diverses dans l'administration, le booking, la communication, la production ou la restauration. L'étude « Harcèlement sexuel en Suisse » (2022) montre que jusqu'à 40% des employé·e·x·s tous domaines confondus ont déjà été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie, 2022, p.37).

On peut supposer que les personnes travaillant dans le secteur de la restauration ou dans d'autres secteurs d'un club ou d'un festival, qui sont en contact avec le public, sont plus souvent concernées par la violence sexualisée que les personnes travaillant dans l'administration. Une étude menée dans le cadre du Programme national de promotion de l'égalité entre hommes et femmes (PNR 60) (Krings et al., 2013) constate que les personnes travaillant dans l'hôtellerie et la restauration dans toutes les régions du pays ont rapporté plus souvent que la moyenne des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Krings et al., 2013, p. 7). De même, les personnes lesbiennes, gays, bi- et pansexuelles sont, en tant que travailleur·euse·x·s de l'hôtellerie et de la restauration, le deuxième groupe le plus touché par le harcèlement sexuel au travail (Parini & Lloren, 2017, p. 163).

Après que plusieurs cas de harcèlement sexuel dans l'hôtellerie et la restauration ont été rendus publics au début de l'année 2023, GastroSuisse, qui représente la branche pour l'hôtellerie et la restauration en Suisse, a commenté, à la demande du journal « 20 Minuten », qu'elle ne voyait pas la nécessité d'agir en collectant des données sur le harcèlement sexuel des employé·e·x·s (Haag & Priskanen, 18.01.2023). Dans une enquête menée par la suite par le syndicat Unia auprès des employés de la branche de la restauration, 27% des personnes interrogées ont indiqué avoir déjà été victimes de harcèlement sexuel et seuls 23% ont également reçu un soutien de la direction en cas de harcèlement et de mobbing (Unia, 2023).

Artistes

De la même manière que les données manquent concernant les équipes, il n'existe pas de chiffres sur la manière dont les artistes en Suisse, concrètement les musicien·ne·x·s et les DJ, sont touché·e·x·s. Il est toutefois possible de se référer à des études et des enquêtes réalisées à l'étranger. Ainsi, l'étude menée par MiDIA Research (Kahlert et al., 2021) constate que près de deux tiers des femmes créatrices de musique interrogées identifient la violence sexualisée et l'objectivation comme « key challenge » dans l'industrie musicale. Chez les créateurs de musique masculins, ce chiffre s'élevait même à 70% (pour un échantillon plus petit). Cela fait de la violence sexualisée le problème le plus souvent cité dans l'industrie musicale (Kahlert et al., 2021, p. 14-15). L'étude « Women in the U.S. Music Industry » montre également que la discrimination, le harcèlement et l'exploitation constituent le plus grand défi dans l'industrie musicale et sont perçus comme le plus grand obstacle dans la planification de sa propre carrière (Prior et al., 2019, p. 19).

Dans l'étude MiDIA, 80% des créatrices de musique interrogées qui s'identifient comme femmes indiquent en outre qu'elles ont déjà subi des violences sexualisées (Kahlert et al., 2021, p. 14). L'étude ne recense cependant pas dans quel lieu (club, festival, studio, etc.) la violence sexualisée a été vécue.

Dans son étude menée en 2019, la Musicians' Union UK a constaté que près de la moitié de ses membres (48 %) avaient déjà subi des violences sexualisées sur le lieu de travail. En outre, presque autant de personnes ont déclaré qu'elles avaient été exercées par des personnes du public et des tiers tels que des contractant·e·x·s externes et des fournisseur·euse·x·s (Musicians' Union, 2019, p. 6).

Dans une enquête commandée par l'Electronic Music Inclusion Initiative (EMII) sur la violence sexualisée dans l'industrie de la musique électronique, dont les résultats ont été communiqués en exclusivité au blog Resident Advisor, 143 personnes de 28 pays (dont environ la moitié sont des DJs, des musicien·e·x·s et des performeur·euse·x·s) ont déclaré avoir déjà subi des violences sexualisées (Shukla, 13.03.2023). Les expériences vont du langage sexiste et de la dévalorisation au contact physique non désiré et à l'abus. Près de 50% ont eu lieu directement dans un club, lors d'un concert ou d'un festival. Les femmes racisées ont été touchées de manière disproportionnée avec 40% (Shukla, 13.03.2023).

2.6. Offres existantes pour les clubs et les festivals

L'offre existante sur le thème de la violence sexualisée dans les clubs et les festivals en Suisse est restreinte et n'est pas disponible sur l'ensemble du territoire. Les offres sont mises en œuvre par des services spécialisés et des organisations de la société civile, et sont le plus souvent financées par les pouvoirs publics ou par des fondations privées. Nous donnons ci-après un petit aperçu de certaines offres en Suisse qui sont proposées spécifiquement aux clubs et aux festivals.

Bon à savoir :

En principe, tous les services spécialisés cantonaux et municipaux ainsi que les services d'aide aux victimes proposent des informations complémentaires, de brèves consultations et éventuellement des contenus de formation pour les clubs et les festivals, indépendamment du fait qu'ils gèrent une offre spécifique pour les institutions culturelles. Il vaut la peine de se renseigner auprès des services locaux.

▶ **Equality.ch**

Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE avec une liste de tous les services spécialisés cantonaux et municipaux

▶ **Aide aux victimes**

Liste de tous les services d'aide aux victimes en Suisse

▶ **Objéctif zéro sexisme dans ma ville**

MATÉRIEL

Campagne de la Ville de Genève pour la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel dans l'espace public

▶ **Zürich schaut hin**

MATÉRIEL | FORMATION | OUTIL DE SIGNALEMENT (seulement disponible en allemand)

Campagne de sensibilisation de la ville de Zurich sur le harcèlement et les agressions sexuelles, sexistes, homophobes et transphobes dans l'espace public

▶ **Bern schaut hin – gemeinsam gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit**

MATÉRIEL | PROJET PILOTE FORMATIONS | OUTIL DE SIGNALEMENT (seulement disponible en allemand)

Campagne de la ville de Berne pour la prévention du harcèlement sexiste, homophobe et sexualisé dans l'espace public

▶ **2ème observatoire**

FORMATIONS

Centre de compétence sur le harcèlement sexuel au travail et recherche et formation en Suisse romande sur les thèmes de l'égalité

▶ We Can Dance iT

MATÉRIEL | FORMATION | LABEL | CONSEIL JURIDIQUE

Sensibiliser et former les bars, clubs et festivals, les institutions culturelles ainsi que le public à l'égalité et aux violences sexualisées en Suisse romande

▶ Mille Sept Sans

MATÉRIEL | CHARTE | FORMATION

Sensibilisation et formation des institutions culturelles et du public à la sécurité des espaces publics dans la région de Fribourg

▶ AVAH Association valaisanne contre le harcèlement

CHARTE | FORMATION

Sensibilisation et formation des institutions culturelles au harcèlement sexuel en Valais

▶ Flirt don't hurt

MATÉRIEL | FORMATION (seulement disponible en allemand)

Sensibilisation et formation à la violence sexualisée dans les clubs de la région de Berne

▶ Awarenetz

MATÉRIEL | FORMATION (certains contenus également en français)

Réseau d'associations locales et de personnes individuelles sur le thème de la sensibilisation

Il existe en outre d'autres organisations et initiatives plus petites qui se consacrent en particulier à la sensibilisation à la violence sexualisée dans l'espace public. En partageant et en rendant visibles, voire en analysant, les messages des personnes concernées, elles sensibilisent également aux formes de violence sexualisée dans les clubs et les festivals. C'est le cas par exemple de l'application Eyes Up ou de petites campagnes menées par les collectifs de grève locaux qui se sont formés dans le sillage de la grève féministe de 2019 et au-delà.

3. Analyse des besoins

Entre avril et septembre 2022, des données ont été collectées au moyen d'une enquête en ligne, de cinq entretiens qualitatifs, de deux ateliers et d'une table ronde. Ces données nous serviront à analyser les besoins et la nécessité d'un soutien de tiers pour la mise en œuvre de mesures de prévention et d'intervention contre la violence sexualisée dans les clubs et les festivals.

Dans un premier temps, la base méthodologique de la collecte de données est expliquée. Suivie par une description des différents formats sous lesquels les données ont été collectées. Le chapitre suivant résume et explique les phénomènes observés. Tant la commission Bar et Club de Zurich (2020) que le projet pilote de « Bern schaut hin » (Dinichert, 2022) ont réalisé des enquêtes sur le thème de la violence sexualisée auprès de clubs locaux. En conséquence, une brève comparaison est faite avec les phénomènes de ces enquêtes. Nous poursuivrons par un retour sur ce que les données nous apprennent et nous permettent de formuler en termes de recommandations générales ; enfin, en guise de conclusion, nous situerons le rôle à envisager pour Helvetiarockt dans la mise en place de ces changements.

3.1. Méthodologie

La présente enquête, tous volets réunis, visait à déterminer les besoins du terrain en termes de soutien des autorités municipales et cantonales, les services spécialisés ainsi que les organisations de la société civile comme Helvetiarockt. Nous voulions notamment recueillir la parole des professionnel·le·x.s et leur donner l'occasion de décrire les problèmes rencontrés dans la mise en oeuvre de mesures, ainsi que les stratégies élaborées pour y répondre. En périphérie, nous avons également demandé quelles mesures les clubs et les festivals avaient déjà prises ou étaient en train de planifier, ainsi que les ressources (connaissances, personnel, finances) auxquelles ils pouvaient avoir recours. Nous avons également pu leur demander ponctuellement s'ils avaient connaissance d'offres proposées par des tiers et s'ils avaient déjà fait appel à leur soutien.

Les collectes de données ont été effectuées par les autrices du rapport : toutes deux sont germanophones, ont une formation en sciences culturelles et évoluent dans le secteur musical suisse.[18] Par conséquent, les autrices connaissent bien le contexte des clubs et des festivals. Pour l'enquête en ligne et les entretiens qualitatifs, elles ont en outre mandaté une personne francophone issue de la recherche qualitative en sciences sociales et disposant d'une expérience dans le travail sur la violence sexualisée.

Les participant·e·x·s à la collecte de données sont des collaborateur·ice·x·s de clubs et de festivals occupant différentes fonctions ainsi que d'autres professionnel·le·x.s de la musique. Il s'agit en majorité de représentant·e·x·s de clubs et de festivals à but non lucratif avec une capacité d'accueil moyenne (jusqu'à 1500 pour les festivals, jusqu'à 500 pour les clubs), qui desservent les genres de la musique actuelle, y compris le jazz.

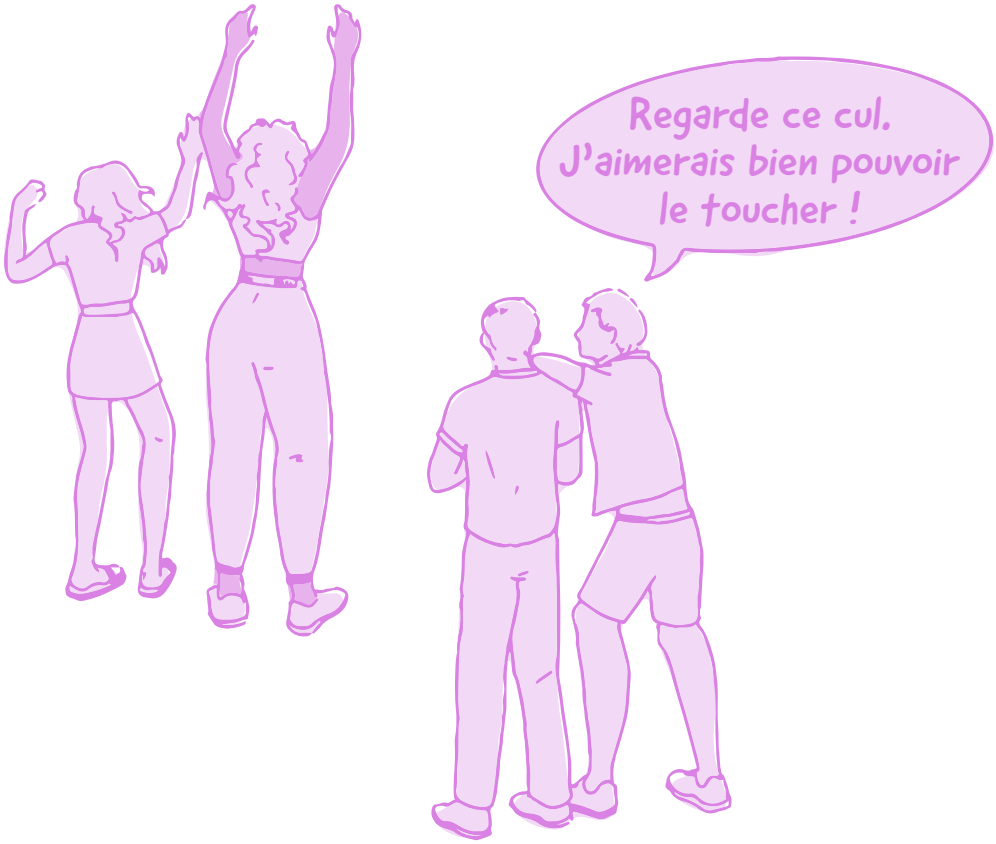
Lors de la composition des participant·e·x·s, l'accent a été mis sur une représentation suffisante de la Suisse francophone, notamment pour équilibrer la perspective germano-suisse des deux autrices.

La participation aux formats était volontaire, de sorte qu'une majorité des participant·e·x·s appartient à un groupe engagé qui a déjà abordé le thème de la violence sexualisée. Les participant·e·x·s parlent souvent d'expériences qu'iels ont vécues sur leur lieu de travail et les décrivent dans une perspective de réflexion sur l'amélioration de leur lieu de travail.

Les données ne sont pas représentatives, en ceci qu'elles ne permettent pas de montée en généralité pour tirer des conclusions applicables à grande échelle. Cependant, elles reflètent de nombreuses expériences issues du travail pratique et nous permettent de mettre en évidence des points de départ et de formuler des exigences centrales.

[18] Voir la remarque préliminaire.

Les interviews et les fichiers audio ont été transcrits mot à mot. Pour les résultats de l'atelier et le panel, des notes ou un compte-rendu photographique ont été rédigés et résumés dans le même sens. Les entretiens ont été structurés de manière semi-directive par une grille de questions élaborées au préalable, sur la base des réponses du sondage en ligne. Les analyses condensées et les résumés se trouvent en annexe.



Les données ont été analysées en s'appuyant sur la Grounded Theory (Strauss & Corbin, 1996), une méthode de recherche sociale empirique. Dans cette méthode, les idées ou phénomènes centraux dans les données sont nommés ou codés à l'aide de relations conceptuelles, puis comparés, décomposés et classés. Vient ensuite l'association des différentes catégories : les conditions causales, le contexte et les phénomènes ainsi que la stratégie et les conséquences sous forme de revendications et d'une conclusion pour Helvetiarockt. Cette méthode a été adaptée à l'objet de l'analyse et au processus de l'enquête. Ainsi, les conditions causales, les phénomènes, le contexte, la stratégie et les conséquences n'ont pas été considérés comme des phases strictement séparées, mais comme des processus d'analyse qui s'entremêlent.

3.2. Formats de collecte des données

Cette partie se consacre à une description méthodologique de la collecte des données, sur lesquelles nous mènerons une analyse dans le chapitre suivant.

Enquête en ligne

25 avril - 20 juin 2022, en ligne

L'enquête en ligne se compose de quatre sections : Données du club ou du festival, dispositions mises en place par le club ou le festival, besoin de soutien et coordonnées. Le questionnaire comprend 19 questions dont certaines à choix multiples et d'autres ouverte aux réponses libres et le temps nécessaire est estimé à 15 minutes. L'enquête en ligne pouvait être remplie de manière anonyme.

Le sondage a été mise en ligne le 25 avril 2022 via l'outil d'enquête Findmind et relayée par notre organisation partenaire PETZI, l'association faîtière des clubs et festivals de musique suisses. Le lien vers l'enquête a été envoyé aux membres de PETZI ainsi qu'aux membres des commissions suisses des bars et des clubs SBCK (sur demande de PETZI). En outre, l'association sectorielle des organisateurs professionnels suisses de concerts, de spectacles et de festivals SMPA (Swiss Music Promoters Association) a été informée de l'enquête. Il était prévu que la récolte des données se termine le 18 mai 2022, mais à la demande de PETZI et de la SBCK, elle a été prolongée deux fois jusqu'au 20 juin 2022.

Pour l'évaluation, nous avons pris en compte les réponses de 34 participant·e·x·s.[19] Il s'agit de collaborateur·ice·x·s de clubs et de festivals occupant différentes fonctions, qui ont participé au nom de 22 clubs, sept festivals et cinq institutions portant leur propre appellation (comme par exemple le centre culturel pour la jeunesse). La majorité de ces clubs et festivals ont une capacité d'accueil de 500 à 1500 personnes. Neuf participant·e·x·s, soit plus d'un quart du total retenu, ont répondu à l'enquête en français.

Les résultats de l'enquête en ligne ont été résumés et analysés séparément. La version courte de l'analyse se trouve en annexe.

Atelier : B-Sides

16 juin 2022, B-Sides Festival, Kriens

En coopération avec SAY HI !, la plateforme d'échange et de réseautage du B-Sides Festival, un atelier a été organisé sous la forme d'une course de postes sur le thème de la violence sexualisée. Dix-sept représentant·e·x·s de clubs et de festivals ainsi musicien·ne·x·s ont été invité·e·x·s à participer au parcours, dont quatre de Suisse romande.

Différentes questions relatives aux connaissances sur la violence sexualisée, aux situations et aux possibilités d'action dans le club ou au festival ont été discutées en plénière puis en petits groupes. Les résultats des discussions dans les petits groupes ont été enregistrés sous forme de fichiers audio. Nous les avons transcrits et résumés en un texte. Le résumé se trouve en annexe.

[19] Au total, 104 utilisateur·ice·x·s individuel·le·x.s ont ouvert le questionnaire et ont commencé à le remplir. Les 34 participant·e·x·s ont terminé l'enquête.

Entretiens qualitatifs

7 juillet - 31 août 2022, sur place dans les clubs et festivals

Les entretiens qualitatifs ont été menés avec des représentant·e·x·s de cinq clubs et festivals sélectionnés en vue de représenter la diversité des institutions concernées, en termes de taille, de fonctionnement et de région linguistique et géographique. Il s'agit de trois clubs et de deux festivals, dont trois sont situés en Suisse romande et deux en Suisse alémanique. Les personnes interviewées sont trois personnes de la direction ou de la programmation ainsi que deux collaborateur·ice·x·s de l'équipe qui, de par leur fonction, ont un lien avec la prévention et l'intervention en matière de violence sexualisée.

Les entretiens ont été planifiés et réalisés par notre collaboratrice de Suisse romande. Ils ont été menés dans la première langue respective des participant·e·x·s, notre collaboratrice étant assistée par nous, les autrices, pour les entretiens en langue allemande. Les entretiens ont été enregistrés et transcrits. Une analyse a été réalisée, dont la version courte se trouve en annexe.

Panel

16 septembre 2022, Label Suisse, Lausanne

En collaboration avec We Can Dance iT, le panel public « De quoi avons-nous besoin pour lutter contre la violence sexiste et sexuelle dans les clubs et les festivals ? » a été organisé en français dans le cadre du festival Label Suisse à Lausanne. Ce panel a été animé par Anaïs Potenza, coordinatrice de We Can Dance iT. Y ont participé Léa Romanens (secrétaire générale Fri-Son, Fribourg), Laurence Vinclair (directrice et programmatrice Les Docks, Lausanne) et Alicia Paladino (programmatrice Le Romandie, Lausanne). L'évènement a été résumé par écrit et se trouve en annexe.

Atelier : Résidence Neubad

21 septembre 2022, Neubad, Lucerne

Dans le cadre de la résidence « Après téléphoner il faut se rencontrer » organisée par Helvetia-rockt, SAY HI ! et Beam Network, un réseau multidisciplinaire de Suisse romande, un atelier d'échange a été organisé avec les participant·e·x·s et d'autres invité·e·x·s au Neubad à Lucerne.

Seize représentant·e·x·s de clubs et de festivals ainsi musicien·ne·x·s y ont participé, dont six de Suisse romande. L'atelier s'est déroulé en anglais, un compte-rendu photographique et un résumé écrit ont été rédigés. Ce dernier se trouve en annexe.

4. Les phénomènes sociaux

Nous décrivons ci-dessous les phénomènes observés lors des collectes de données. Ceux-ci peuvent être identifiés dans tous les formats de collecte de données. Pour simplifier la lecture, les formats ne sont pas différenciés les uns des autres.

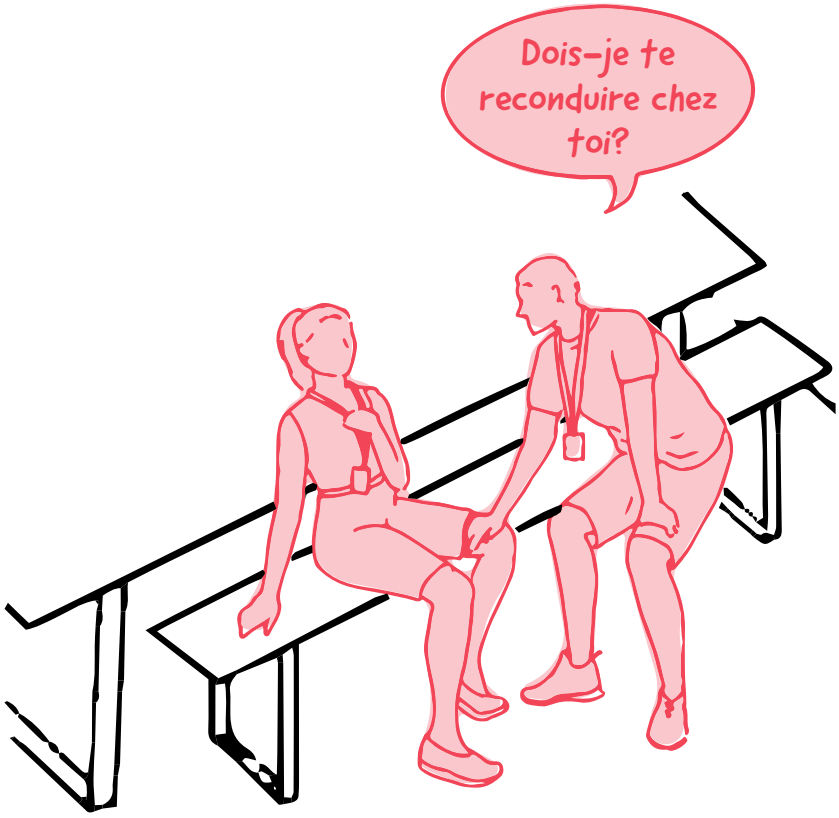
Beaucoup de participant·e·x·s ont saisi l'occasion de ces récoltes de données pour exprimer leurs expériences et leurs réflexions. De nombreux participant·e·x·s ont ressenti le besoin de décrire et d'échanger des expériences qu'iels avaient vécues personnellement ou dans leur environnement de travail. Il peut y avoir plusieurs raisons à cela : Soit la réflexion avec d'autres membres de l'équipe est difficile à intégrer dans le travail quotidien - surtout si les personnes occupent plusieurs fonctions au sein d'un club et d'un festival et/ou n'ont pas de fonction officielle en tant que responsable du thème de la violence sexualisée - soit les personnes traitent le thème de la violence sexualisée de manière isolée par rapport aux autres membres de l'équipe et/ou à un niveau personnel.

4.1. Motivation à lutter activement contre la violence sexualisée

Les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres sont plus susceptibles d'être victimes de violences sexualisées et jouent un rôle important dans les processus qui mènent à des espaces culturels plus diversifiés et exempts de discrimination.

Les personnes victimes de violences sexualisées se sentent souvent responsables de la protection des autres. Ainsi, une personne interrogée décrit : « *Ça m'est arrivé plein de fois de vivre des situations assez violentes, dans des lieux que j'ai gérés [...] ce qui a été plutôt significatif, c'est tout d'un coup la responsabilité – j'ai toujours été très attentive [...] je me suis toujours sentie extrêmement responsable de comment étaient les gens dans la salle dans laquelle je travaillais.* »

Les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres sont plus souvent concernées par la violence sexualisée et sont souvent à l'origine de processus et de groupes de travail sur ce thème dans les clubs et les festivals. Plusieurs représentant·e·x·s que nous avons interrogé·e·x·s ont indiqué que la diversité des équipes et des structures a contribué à la mise en place de mesures contre la violence sexualisée. La proportion de femmes dans les équipes a justement augmenté ces dernières années : « *Ça s'est énormément amélioré, la position des femmes, depuis 2010 je dirais [...] on sent qu'y a eu une vraie envie, que vraiment les femmes maintenant elles sont parfaitement légitimes. En 10 ans moi j'ai trouvé que le gap a été énorme, en positif.* » *Mais il a également été dit que les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres doivent disposer de compétences décisionnelles pour pouvoir faire concrètement avancer les choses. L'échange entre les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres est très important et donne du pouvoir d'action.*



Mais certains clubs et festivals ont aussi entamé une réflexion suite à un incident concret survenu lors d'une manifestation : « *C'était vraiment pas un thème, jusqu'en 2017, on a eu le premier cas qui est arrivé en fait. Alors un jour, [...] une mère qui m'appelle en me disant que sa fille a été droguée au [club].* »[20] Pour passer à l'action et pouvoir enregistrer et traiter de tels rapports d'incidents, le club ou le festival doit déjà être sensibilisé, comme l'a ajouté la personne interrogée. La Diversity Roadmap élaborée par Helvetiarockt pour la diversité a été citée comme un exemple de bonne pratique, car elle indique des pistes sans être restrictive et a beaucoup contribué à sensibiliser les équipes des clubs et des festivals.

[20] Cette remarque a été faite en rapport avec des mesures concrètes à prendre en cas d'intoxication au GHB.

4.2. Différentes approches en Suisse romande et en Suisse alémanique

En Suisse romande, les clubs et festivals ont tendance à travailler sur un problème concret et sur les mesures à prendre, alors qu'en Suisse alémanique, l'approche est plus théorique.

Sur l'ensemble des formats de collecte de données, il apparaît qu'il existe une différence fondamentale dans l'approche des clubs et des festivals sur le thème de la violence sexualisée en Suisse alémanique et en Suisse romande. Les représentant·e·x·s de la Suisse romande parlent souvent d'incidents concrets qui ont incité le club ou le festival à prendre certaines mesures et à les formaliser. En Suisse alémanique, l'approche est plutôt théorique et politiquement motivée par la rédaction d'un concept global. En Suisse alémanique, on fait de plus en plus référence à des concepts de awareness par opposition à des « mesures concrètes ».[21] Des mesures telles que les équipes de sensibilisation sont dérivées de tels concepts. En Suisse romande, le terme de awareness est également utilisé, mais il est moins apparu dans les enquêtes. Lors des changements de politiques internes au sein des clubs ou festivals, la rédaction d'une ligne conceptuelle est considérée comme une mesure parmi d'autres.

Ces deux approches différentes font que les réponses peuvent donner une image déformée des phénomènes décrits. Par exemple, certains clubs et festivals de Suisse romande ont signalé à plusieurs reprises des incidents d'intoxication (possible[22]) au GHB (gouttes KO), ce qui les a incités à prendre des mesures (collecte d'informations, mise en place de partenariats, formation interne des collaborateur·ice·x·s) afin de pouvoir agir rapidement et de manière adéquate dans un cas concret.[23] En comparaison les représentant·e·x·s de clubs et de festivals de Suisse alémanique n'ont mentionné que de manière périphérique le thème de la consommation de drogues et de l'intoxication par celles-ci. Cela ne signifie pas pour autant qu'il y ait moins d'incidents d'intoxication au GHB en Suisse alémanique qu'en Suisse romande.

4.3. Mesures introduites par les clubs et festivals

Les clubs et festivals que nous avons interrogés sont sensibilisés à la violence sexualisée et ont déjà pris des mesures de prévention et d'intervention en cas de violence sexualisée. Ce faisant, ils se trouvent à différents stades de la mise en œuvre de mesures appropriées ; il reste néanmoins difficile de transférer ces nouveaux paramètres dans le travail quotidien, ce que nous précisent plusieurs participant·e·x·s.

Dans les clubs et festivals que nous avons interrogés, plusieurs mesures de prévention et d'intervention contre la violence sexualisée ont déjà été prises. Ainsi, la plupart des représentant·e·x·s interrogé·e·x·s disposent d'une politique[24] qui communique l'attitude et/ou les mesures du club ou du festival, surtout vis-à-vis du public. De plus, cette politique attire l'attention sur des points de contact qui ont été mis en place en interne dans une grande partie des clubs et festivals interrogés. Les instruments permettant de signaler les incidents a posteriori ne sont toutefois pas encore répandus.

A quelques exceptions près, les personnes interrogées indiquent que les collaborateur·ice·x·s sont informé·e·x·s de la manière dont iels peuvent agir en cas d'incident de violence sexualisée. Certains clubs et festivals disposent de checklists qui sont également passées en revue lors des briefings sur les

[21] Les concepts de awareness respectivement les concepts de sensibilisation trouvent leur origine dans le travail critique sur le racisme et la domination. Outre la violence sexualisée, ils peuvent également inclure d'autres formes de violence ainsi que la durabilité écologique.
[22] L'intoxication n'a plus pu être prouvée ou a été exclue par la suite.
[23] Les incidents d'intoxication au GHB semblent également avoir été plus largement repris dans les médias suisses francophones que dans les médias suisses alémaniques. L'étude du Centre universitaire romand de médecine légale, qui a pu confirmer une intoxication au GHB dans quatre cas en Suisse romande (Augsburger et al., 2022), pourrait également avoir contribué à l'écho médiatique plus important et à l'attention de la société.
[24] Également appelé concept ou charte. En Suisse alémanique, souvent un « concept de awareness » communiqué vers l'extérieur.

évènements.[25] Bien que l'on s'accorde à dire que l'implication et la formation de l'ensemble de l'équipe sont nécessaires pour ancrer durablement les mesures, les formations ne sont que très rarement organisées pour l'ensemble du personnel et ne sont pas répétées régulièrement. Et ce, bien que les représentant·e·x·s aient exprimé la crainte que les personnes concernées puissent être à nouveau victimes d'un traumatisme si le personnel n'est pas suffisamment sensibilisé et formé.

Les clubs et festivals qui ont déjà organisé des formations pour leurs collaborateur·ice·x·s ont indiqué que l'application dans le travail quotidien était difficile et prenait beaucoup de temps et que seules quelques personnes de l'équipe pouvaient s'en occuper de manière approfondie. Cela s'explique aussi par le manque de ressources humaines et financières dont disposent les clubs et les festivals.

Dans plusieurs clubs et festivals, les incidents et les signalements font l'objet d'un suivi. Selon les représentant·e·x·s, l'échange au sein de l'équipe peut contribuer à ce que les collaborateur·ice·x·s soient plus attentif·ve·x·s aux différentes formes de violences sexualisées, car iels peuvent discuter des incidents directs et des exemples. Iels soulignent en outre qu'il est important de transmettre systématiquement les incidents aux responsables. Comme les représentant·e·x·s que nous avons interrogé·e·x·s sont moins en contact direct avec le public (contrairement aux collaborateur·ice·x·s au bar ou à la sécurité), iels n'auraient pas toujours été au courant avant la mise en place d'un échange interne régulier : « *Même les gens du bar, y'a 5 ans en arrière ils prenaient pas autant conscience, déjà du rôle qu'ils avaient eux aussi à jouer par rapport à ça, et puis du nombre de cas qu'il pouvait y avoir. C'est depuis qu'on en parle nous à l'interne qu'on est au courant des cas aussi, parce qu'autrement les gens ils nous le disent pas forcément.* »

Certain·e·x·s représentant·e·x·s ont indiqué qu'iels ne recevaient que peu de soutien de la part de l'équipe. Les incidents et les signalements sont certes communiqués, mais il n'en résulte pas un traitement commun des incidents et d'éventuelles adaptations au sein du club ou du festival. De plus, aucun des clubs et festivals interrogés ne prévoit d'offres de soutien telles que une aide psychologique pour les personnes responsables.

4.4. Communication des mesures introduites et effet vers l'extérieur

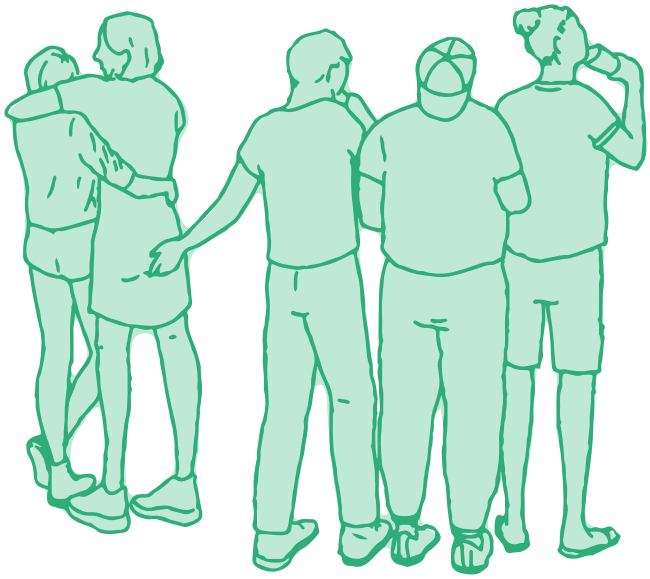
La communication vers l'extérieur sur les mesures mises en place peut avoir un effet positif sur le public ainsi que sur les collaborateur·ice·x·s et les artistes. Il est toutefois à craindre qu'il ne s'agisse que de mesures de communication et qu'il ne soit pas possible de réagir de manière appropriée en cas d'incident.

Tou·te·x·s les représentant·e·x·s ont affirmé que les mesures déjà mises en place ont un effet positif sur le public, les collaborateur·ice·x·s et les artistes. La communication de la politique et l'indication du.de la ou des interlocuteur·ice·x·s concerné·e·x·s - par exemple en affichant la politique sur une affiche - ont, selon elleux, un impact rassurant sur les visiteur·euse·x·s. D'une part, la position du club ou du festival est rendue publique, ce qui peut créer un sentiment d'obligation d'agir en cas d'incident. D'autre part, cela permet également de sensibiliser au thème de la violence sexualisée. Tou·-te·x·s les représentant·e·x·s accordent une grande importance à cette forme de communication, qui est l'une des mesures les plus souvent citées.

Certain·e·x·s craignent toutefois que de telles mesures ne servent qu'à donner une image positive du club ou du festival. « *Oftmals wird [Awareness] fast als Marketing missbraucht [...], wenn auf einem Flyer steht: 'Hey, wir dulden keinen Rassismus, wir dulden kein homophobes Verhalten, wir dulden kein sexistisches Verhalten'. Aber was bedeutet das, wenn es wirklich mal dazu kommt?* »[26] Il faut faire prendre conscience que le travail de prévention ne consiste pas seulement à accrocher des affiches dans les

[25] Discussion et briefing au début de la soirée/de l'événement.
[26] Traduction interprétative : « Souvent, [l'awareness] est presque utilisée à des fins de marketing [...] lorsqu'il est écrit sur un dépliant : ‚Hé, nous ne tolérons pas le racisme, nous ne tolérons pas un comportement homophobe, nous ne tolérons pas un comportement sexiste'. Mais qu'est-ce que cela signifie si cela se produit vraiment ? »

toilettes. Cela se reflète également dans le fait que plusieurs personnes parlent de « konkreten Massnahmen im Alltag »[27] par opposition aux politiques telles que les concepts et les chartes. Certain·e·x·s affirment qu'il est plus facile de mettre en œuvre des mesures d'intervention, comme par exemple une formation sur ce qu'il faut faire en cas d'incident. « *Wir haben versucht, möglichst konkret diese [Massnahmen] zu definieren [...] ja, das Umsetzen [von Schulungen] ist ja klar, funktionierte gut. Aber die Massnahme wirklich zu definieren, was können wir konkret tun, dass zum Beispiel keine sexuellen Übergriffe mehr passieren, ich finde das eigentlich fast die höchste Schwelle [...].* »[28]



Il a souvent été fait référence au mot-clé « Angela » ou « Luisa », qui fonctionnent comme signal de détresse auprès du staff, par exemple en demandant ‚est-ce que je peux voir Angela' - ce à quoi l'équipe sait répondre en conséquence, en prenant en charge la personne demandeuse. Ces mots-clés sont rarement utilisés, mais leur communication permet de sensibiliser le public. « Le code lui-même ne fonctionne pas, mais en fait tout le reste si ça permet d'en parler, ça permet de thématiser auprès du public, ça permet de montrer au public qu'on est sensibles à ces questions-là, que c'est tout à fait OK d'aller au bar et de dire en fait, j'ai vécu ça [...] dans la prévention c'est ultra utile. » Plusieurs représentant·e·x·s affirment qu'iels apprécieraient de pouvoir s'appuyer sur une campagne plus importante, voire même nationale, afin de ne pas devoir concevoir cette communication entièrement de leur côté.

4.5. Évaluation des risques lors de manifestations organisées par des clubs et des festivals

Les clubs et les festivals sont confrontés à des défis différents. C'est surtout la taille des festivals qui joue un rôle décisif : des infrastructures étendues et un public plus nombreux invitent un risque particulier et sont difficiles à superviser. Cela requiert un plus grand nombre de collaborateur·ice·x·s (bénévoles), qui doivent être informé·e·x·s et formé·e·x·s ; le coût financier et temporel de cette procédure est souvent dur à supporter pour des institutions aux budgets souvent serrés.

[27] Traduction interprétative : « mesures concrètes au quotidien »
[28] Traduction interprétative : « Nous avons essayé de définir ces [mesures] le plus concrètement possible [...] oui, la mise en œuvre [des formations] est claire, elle a bien fonctionné. Mais définir vraiment la mesure, qu'est-ce que nous pouvons faire concrètement pour que, par exemple, il n'y ait plus d'abus sexuels, je trouve que c'est en fait presque le seuil le plus élevé [...]. »

La variété du paysage culturel des musiques actuelles place chaque institution devant des défis qui lui sont propres. Les festivals, notamment, ont une plus grande capacité d'accueil du public, emploient plus de collaborateur·ice·x·s et programment plus d'artistes. Pendant quelques jours par an, ils sont confrontés de manière intensive à différentes formes de violence sexualisée. Par exemple, les infrastructures telles que les campings ou les toilettes représentent un terrain de risques liés à cette violence, du fait de leur caractère vaste, densément peuplé et souvent à l'écart du coeur des festivités. Un autre aspect important est que les festivals dépendent d'un grand nombre de bénévoles. Chaque année, une partie d'entre eux participe pour la première fois et est engagée pour une courte période. Il est donc impossible, pour des structures manquant de temps et d'argent, d'informer complètement les bénévoles et encore moins de les former dans les conditions actuelles.

Les soirées clubbing sont très différentes des soirées concert, car le public n'est pas le même et la consommation d'alcool et d'autres drogues peut être plus importante. Le genre de musique des artistes qui se produisent fait également une différence en ce qui concerne la violence sexualisée, car les publics viennent dans des optiques particulières et souscrivent à des perceptions culturelles variées. La gestion des risque dépend, en outre, du type de soirée et du style musical hébergé par les différentes structures.

Pour les représentant·e·x·s des clubs, il est clair qu'il y a des différences selon les soirées, comme l'exprime l'une d'entre elleux : « *La grosse différence c'est concert versus clubbing, ça c'est évident.* » Ainsi, tou·te·x·s les représentant·e·x·s estiment que les collaborateur·ice·x·s sont plus attentif·ve·x·s lors des soirées club avec DJ, car iels savent que les incidents y sont plus fréquents. Lors de ces événements festifs, la sécurité est bien plus importante « *als für eine Jazzgeschichte mit bürgerlichem, 50+ Publikum* »[29]. Ce n'est pas seulement la composition du public qui diffère lors de telles soirées, mais aussi le comportement de consommation ainsi que la recherche de la séduction entre membres du public, parfois sans égards pour le respect de l'autre : « *Dès que ça consomme c'est là que ça dérape le plus souvent, et puis c'est ces soirées-là où y'a ce truc, un peu, de drague.* »

Les représentant·e·x·s font également une grande différence en ce qui concerne les artistes programmé·e·x·s et le genre de musique. Celui-ci a une influence considérable non seulement sur la composition du public (en termes de genre, d'âge et d'origine sociale), mais aussi sur l'ambiance d'une soirée. Ainsi, une personne interrogée a déclaré que, notamment lors des soirées hip-hop, les « *Männlichkeitsgebärden auf der Bühne »*[30] peuvent se transmettre au public.

Certains, par exemple, sont connus pour produire des textes et de gestes faisant l'apologie de la violence et de la discrimination. Une représentation stéréotypée de la masculinité, qui doit être forte, bruyante et dangereuse, peut ainsi se propager dans le public et être imitée par certaines personnes. Mais cela ne concerne pas uniquement les manifestations de hip-hop : « *C'est un peu cliché mais les soirées pop très pointues, 'bobo', c'est pas [là qu'il y a des problèmes]. Les soirées festives, alcool, avec un peu les gens des vallées qui peuvent descendre [...] c'est vrai que moi quand y'a une soirée metal ou pop, je dors beaucoup mieux que pour une soirée reggae, electro ou party, clairement.* »

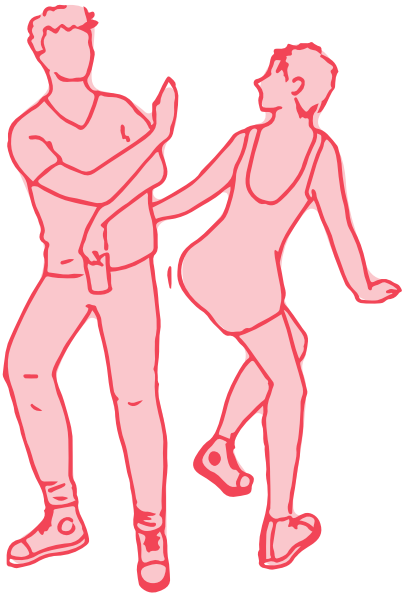
En réponse à ces risques attribués à des représentants de certains styles musicaux, deux des personnes interrogées voient une mesure préventive dans le fait de ne pas programmer des artistes aux contenus violents et discriminatoires et de veiller à une composition diversifiée du programme, du public et de l'équipe : « *[In unserem Club] handhaben wir dies auf der Ebene des Programms, wir machen ein sehr bewusstes Programm. [Die] Kunst, die wir zeigen, ist die Message, und somit erreichen wir auch ein entsprechendes Publikum: weibliches Publikum und queere Menschen [...], die dann auch im Team vertreten sind. Diese Kombination ist präventiv und ermöglicht, möglichst viele Menschen im Publikum zu haben, die eine gute Einstellung haben.* »[31]

[29] Traduction interprétative : « que pour une histoire de jazz avec un public bourgeois de plus de 50 ans »
[30] Traduction interprétative : « gestes virils sur scène »
[31] Traduction interprétative : « Dans notre club, nous gérons cela au niveau du programme, nous faisons un programme très conscient. [L'] art que nous montrons est le message, et donc nous atteignons aussi un public correspondant : un public féminin et des personnes queer [...] qui sont alors aussi représentées dans l'équipe. Cette combinaison est préventive et permet d'avoir dans le public autant de personnes que possible qui ont une bonne attitude. »

4.6. Incertitudes dans l'action face à la violence sexualisée

Les stéréotypes sur la violence sexualisée contribuent à ce que les représentant·e·x·s des clubs et des festivals ne sachent pas si iels peuvent agir et comment. Certains cas ne sont pas considérés comme nécessitant des procédures spécifiques - en particulier lorsque des collaborateur·ice·x·s sont concerné·e·x·s. L'équipe fait confiance à l'ouverture d'esprit qui permettrait aux personnes concernées d'aborder les incidents.

Malgré cette vision restrictive des risques, les représentant·e·x·s des clubs et festivals s'accordent à dire que des incidents de violence sexualisée ont déjà eu lieu dans leurs locaux. Lors de la collecte des données, nous avons demandé aux clubs et festivals de décrire des exemples de tels incidents : Une personne a déclaré que ces derniers pouvaient être considérés « *ausserhalb der Reihe* »[32] et « *in einer Grauzone* »[33]. Dans le premier cas, la personne harcelante était un homme handicapé, dans le second, un homme âgé qui avait pris des photos de danseuses évoluant nues dans le cadre d'une performance. La personne interrogée s'est inquiétée de la manière de procéder, car les incidents ne correspondaient pas à l'image stéréotypée, également diffusée par les médias, selon laquelle la violence sexualisée serait la plupart du temps le fait de jeunes hommes alcoolisés. En outre, certain·e·x·s représentant·e·x·s constatent que des instructions générales sur la manière de traiter les incidents ne sont pas vraiment réalisables : « *[E]gal, wie gut das Team geschult ist, es gibt immer so unvorgesehene Situationen [...] das ist in diesem Feld meistens sehr schwierig, eine Handlung sozusagen vorauszuplanen, weil jeder Fall mega individuell ist.* »[34]



Cette incertitude ne concerne pas seulement la reconnaissance et l'action en cas d'incidents de violence sexualisée dans le public, mais aussi la protection des collaborateur·ice·x·s. Une personne interrogée a décrit sa conception de la violence sexualisée sur le lieu de travail comme étant « *die klassische Büro-Situation, also der ältere weisse Cis-Mann Chef, der irgendwie eine Mitarbeiterin blöd anfasst oder anmacht [...]* »[35]. Cette idée reçue est solidement ancrée dans son esprit, même si elle est consciente que des violences sexualisées peuvent aussi se produire dans les équipes des milieux plus alternatifs que sont les clubs et les festivals. Les hiérarchies horizontales et les relations « familiales » au sein de l'équipe contribuent au fait que peu de clubs et de festivals prennent des mesures concrètes

[32] Traduction interprétative : « en dehors de la ligne »
[33] Traduction interprétative : « dans une zone grise »
[34] Traduction interprétative : « Quelle que soit la formation de l'équipe, il y a toujours des situations aussi imprévues [...] c'est généralement très difficile dans ce domaine de planifier une action à l'avance, pour ainsi dire, parce que chaque cas est méga individuel. »
[35] Traduction interprétative : « la situation classique dans un bureau, c'est-à-dire le patron blanc âgé et cis qui, d'une manière ou d'une autre, touche bêtement une collaboratrice ou fait des avances à celle-ci »

pour protéger leurs collaborateur·ice·x·s. Une des représentantes se réfère à la bonne cohésion de l'équipe qui serait censée leur permettre d'agir en fonction de la situation, de sorte qu'aucune mesure n'a encore dû être prise. Une autre personne a également fait référence à un « *climat d'écoute* » qui prévaut dans son équipe et qui permet aux personnes concernées d'attirer l'attention sur les incidents.

Tous formats de collecte de données confondus, on constate qu'il a surtout été question de mesures de protection du public et non - ou moins fréquemment - de protection des collaborateur·ice·x·s et des artistes.

Certaines dissensions dans la manière de présenter les politiques de lutte contre le harcèlement ont également fait surface lorsque nous avons pu trianguler plusieurs témoignages portant sur le même lieu. En confrontant deux réponses de collaborateurices du même club à notre question, nous avons constaté qu'iels n'étaient pas d'accord sur le fait que les collaborateur·ice·x·s étaient également inclu·e·x·s dans la politique qu'iels avaient formulée. En comparaison, dans un autre club, les collaborateur·ice·x·s sont explicitement mentionné·e·x·s dans la politique. Une seule des personnes interrogées fait état d'autres mesures mises en œuvre après des incidents au sein de l'équipe : « *Les staffs entre eux, ça, ça a aussi été un des gros sujets qui m'a bien occupée ces dernières années [...]. On a eu cette dernière année des problèmes internes au niveau du staff, de harcèlement, et puis du coup on a entamé une monstre démarche par rapport à ça.* »

Les bénévoles sont cité·e·x·s comme un groupe particulièrement vulnérable, car iels ne sont pas intégré·e·x·s dans la structure de l'équipe, ni même supervisé·e·x·s directement par un·e·x permanent·e·x : « *Il faut rester très attentif [...] ça reste des bénévoles gérés par un bénévole. Ils sont beaucoup, ils sont exposés dans plein de lieux.* »

4.7. Besoin de transmission professionnelle des connaissances

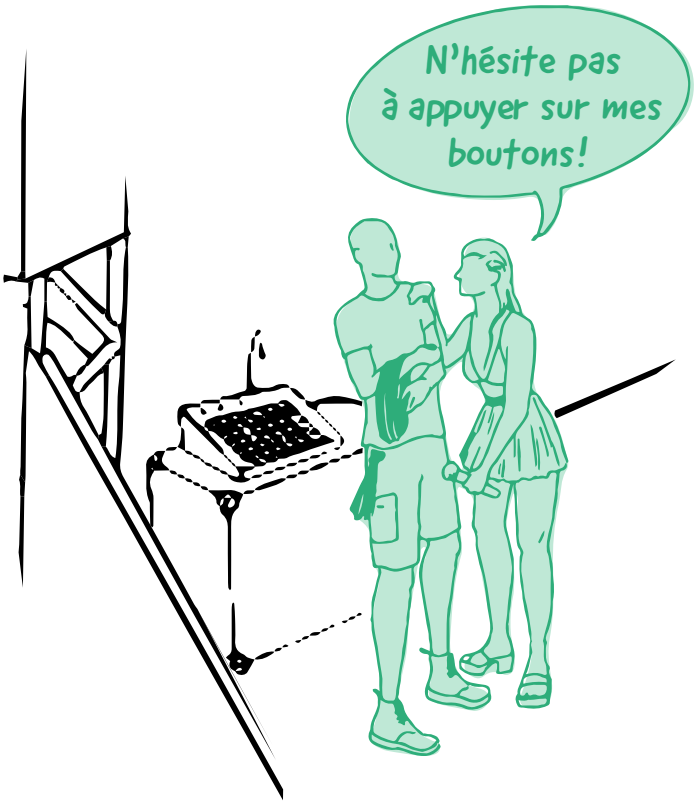
Une grande partie du travail qui s'effectue en équipe autour d'un processus dépend de l'engagement personnel des employé·e·x·s qui y prennent part. Cela peut entraîner une pression et un surmenage qui peuvent nuire à la santé de la personne et à la qualité du travail fourni.

Dans de nombreux clubs et festivals, des personnes individuelles veillent à sensibiliser l'équipe au thème de la violence sexualisée et à mettre en place un processus visant à ancrer des mesures d'inclusivité. Ces personnes sont ensuite souvent responsables de la recherche d'informations et de la diffusion de contenus pédagogiques, de l'organisation de formations pour le reste du staff, de l'élaboration de mesures supplémentaires ainsi que de l'échange avec des expert·e·x·s et d'autres personnes du secteur musical. Iels effectuent donc tous les travaux qui permettent d'ancrer durablement ces nouvelles mesures, de les rendre efficaces et de les adapter par la suite. Ce travail requiert des connaissances spécifiques et est souvent effectué en plus de sa fonction originelle au sein du club ou du festival et dans le cadre d'un travail non rémunéré. Ce sont souvent des personnes appartenant au groupe le plus touché par la violence sexualisée qui assument ce travail : Les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres.

Dans ce contexte, toutes les personnes interrogées ressentent la pression de devoir travailler, en plus de leur travail dans le domaine de la violence sexualisée, en tant que programmateur·ice·x, responsable de la sécurité, travailleur·euse·x social·e·x ou porte-parole de la musique live. Le risque de surcharge est donc élevé pour ces personnes qui, concrètement, cumulent plusieurs postes.

Les acteur·ice·x·s sont soumis·e·x·s à une pression constante, ce qui renforce leur sentiment de ne pas pouvoir faire assez pour se protéger contre les violences sexualisées. Les personnes interrogées ont fait état d'un sentiment d'isolement face à un sujet omniprésent dans la société, et qui les dépasse. Il s'agit en effet d'une problématique plus large, qui touche toutes les sphères sociales et ne se limite pas aux lieux culturels : il n'est donc pas acceptable de faire porter la responsabilité de la violence

sexualisée aux seuls clubs et festivals et d'attendre des progrès et des améliorations immédiats. Il en va également de la qualité et du professionnalisme du travail fourni : « *Tout ce qu'on a eu à l'interne, c'est nous qui avons dû le gérer, alors qu'enfin, c'est pas mon travail, quoi. Je sais pas bien faire ça, c'est vachement utile d'avoir des experts.* »



Le besoin de transmission de connaissances par des expert·e·x·s sous forme de matériel de communication, de formations et de conseils est très important. Cependant, les clubs et les festivals ne peuvent pas toujours recourir à ces offres, car elles ne sont pas disponibles régulièrement et sur l'ensemble du territoire. De plus, les offres existantes ne sont pas toujours suffisamment mises en valeur.

C'est pourquoi le besoin d'offres de transmission de connaissances sous forme de produits, de formations et de conseils d'expert·e·x·s est d'une importance capitale. Par exemple, les outils tels que les guides, la documentation et les modèles ont été cités comme le plus grand besoin dans l'enquête en ligne. Ils ont également été souvent mentionnés lors des ateliers et des entretiens. Il s'agit notamment aussi de ménager les ressources internes telles que les moyens financiers et le personnel. Le besoin de formations proposées par des expert·e·x·s a également été clairement évoqué dans la collecte de données. Comme nous l'avons déjà montré, l'offre de formation dépend du canton et de la région et n'est pas présente sur tout le territoire suisse. Il a en outre été remarqué que les offres de formation existantes n'offraient que des places très limitées et étaient donc systématiquement complètes, en plus de n'être pas organisées régulièrement.

Dans les régions rurales en particulier, il n'est pas toujours possible de faire appel à des expert·e·x·s : « *On s'est dit mais est-ce qu'on a réagi juste, comment faire pour que ça se reproduise pas, ou faire de la prévention, à qui faut s'adresser [...] effectivement [...] y'a rien. [...] Le gros argument c'est un peu, bah on a pas beaucoup de cas [...] c'était une certaine politique qui disait ça : ça se passe pas chez nous*

parce que c'est une petite ville .» Mais même dans les agglomérations urbaines, les offres existantes sont trop peu connues : « *[Die Angebote] könnte[n] schon zugänglicher sein für uns. Zum Beispiel 'Zürich schaut hin' habe ich nicht gewusst, dass es das gibt. »*[36]

Il serait nécessaire de pouvoir s'adresser à une instance de ralliement et de coordination centrale, dont les offres seraient adaptées aux clubs et aux festivals, et qui mettrait à disposition les services et conseils d'expert·e·x·s.

Plusieurs représentant·e·x·s ont proposé la mise en place d'une plateforme de discussion et de coordination, « wo man konkrete Massnahmen, Tipps, zum Beispiel eine Vorlage für ein Awareness-Konzept oder irgendwie eine Checkliste [findet] »[37]. Cette instance pourrait par exemple aider à la recherche d'informations en proposant des connaissances et des outils, mettre à disposition les offres préexistantes de manière centralisée sur un site web et mettre en relation avec des expert·e·x·s.

De plus, un tel organe pourrait faire le lien entre les clubs et les festivals et les organisations de la société civile, les expert·e·x·s et les services spécialisés. Toutefois, tou·te·x·s les représentant·e·x·s à qui nous avons parlé n'étaient pas d'accord sur la question de savoir si un tel service de coordination devait être intégré dans l'environnement des clubs et des festivals. Selon eux, il est bien plus important que l'offre de matériaux et de conseils existante soit adaptée aux clubs et festivals et tienne compte de leurs spécificités.

Dans le meilleur des cas, cet organe de coordination pourrait également servir d'intermédiaire entre les différents clubs et festivals eux-mêmes, et créer un réseau de communication au sein de la branche. Sous cet angle-là, tou·te·x·s les représentant·e·x·s sont d'accord pour dire qu'iels aimeraient partager les mesures et les produits qu'iels ont élaborés avec d'autres clubs et festivals et qu'iels apprécient l'échange commun. Il serait donc envisageable de mettre en place une plateforme dédiée à cela, comme il en existe déjà quelques-unes au niveau régional.

4.8. Les structures de sécurité alternatives comblent les lacunes des services externes

La grande majorité des clubs et des festivals disposent d'une structure de sécurité externe, mais celle-ci n'est pas suffisamment formée en cas de violence sexualisée.

Les clubs et festivals que nous avons interrogés disposent tous de différentes structures de sécurité. Dans la plupart des cas, ils emploient un service de sécurité externe qui s'occupe principalement des occurences possibles de violence physique et de l'admission du public à l'entrée. Cette situation est problématique pour la mise en œuvre et l'application de mesures de lutte contre la violence sexualisée. Ainsi, il a été rapporté que les agents des services de sécurité externes – principalement des hommes – ne sauraient souvent pas ce qu'est la violence sexualisée : « *Moi je pense, pour avoir discuté avec plusieurs agents de sécurité, y'a aucune formation là-derrière, c'est vraiment la misère. Ils envoient des gens qui ont 18-20 ans faire de la sécu, sans savoir ce qu'est le harcèlement.* » Pour combler à ce manquement, les clubs et festivals qui bénéficient d'un service de sécurité à l'interne fournissent un effort supplémentaire pour sensibiliser leurs agent·e·x·s. « *On essaye de faire une monstre sensibilisation par rapport à tout ça, en tout cas ils sont ouverts, ils sont à l'écoute [...] et ils essayent de faire attention à prendre les bons gestes.* » Alors que dans le cas de ce club, la sensibilisation de la structure de sécurité interne a porté ses fruits, d'autres représentant·e·x·s se montrent désillusionné·e·x·s. Les agent·e·x·s de sécurité

[36] Traduction interprétative : « Les offres pourraient être plus accessibles pour nous. Par exemple, Zürich schaut hin', je ne savais pas que ça existait. »
[37] Traduction interprétative : « où l'on pourrait trouver des mesures concrètes, des conseils, par exemple un modèle de concept de awareness ou en quelque sorte une checklist »

externes sont décrit·e·x·s comme étant « *aus der Zeit [gefallen]* »[38] et ayant une « *leicht martialische Ausstrahlung* »[39]. Une intervenante témoigne même: « *Moi, je sais pas, je me sentirais en danger, j'irais pas vers [un·e·x agent·e·x de sécurité], je dis franchement.* » Et même dans les cas où les structures de sécurité externes sont intégrées dans la politique des clubs et des festivals, on ne vérifie pas si ces derniers prennent effectivement des mesures et forment leurs collaborateur·ice·x·s. « *Les agents ont signé la charte et la procédure, donc ils sont censés être au courant qu'on est un lieu safe [...] après je sais pas, on a pas vérifié, y'a pas de cours, mais ils sont censés savoir, ils ont les documents, comme le personnel de bar.* » En de nombreux endroits, l'offre de services de sécurité externes est trop restreinte pour permettre un choix entre les prestataires de services. Et les services de sécurité externes professionnels sont obligatoires dans certains cantons, de sorte que les clubs et les festivals ne peuvent pas mettre en œuvre leurs propres solutions.

Dans certains cas précurseurs, les clubs et les festivals mettent en place des structures de sécurité alternatives qui peuvent prendre en charge la prévention et l'intervention en cas de violences sexualisées, dans le cadre d'un travail généralement non rémunéré.

Afin de pouvoir agir de manière adéquate en cas d'incidents de violence sexualisée (et d'autres formes de violence), certains clubs et festivals ont mis en place leurs propres structures de sécurité alternatives, telles que des équipes de sensibilisation ou des équipes de soin. Celles-ci peuvent être mobilisées lors de tous les événements ou de manière ponctuelle. Les membres de ces équipes sont sensibilisé·e·x·s aux violences sexualisées et, dans le meilleur des cas, formés à l'intervention. Cependant, tous n'ont pas la formation de base en matière de santé, de psychologie ou de social qui leur permettrait d'apporter un soutien spécialisé aux victimes de violence.

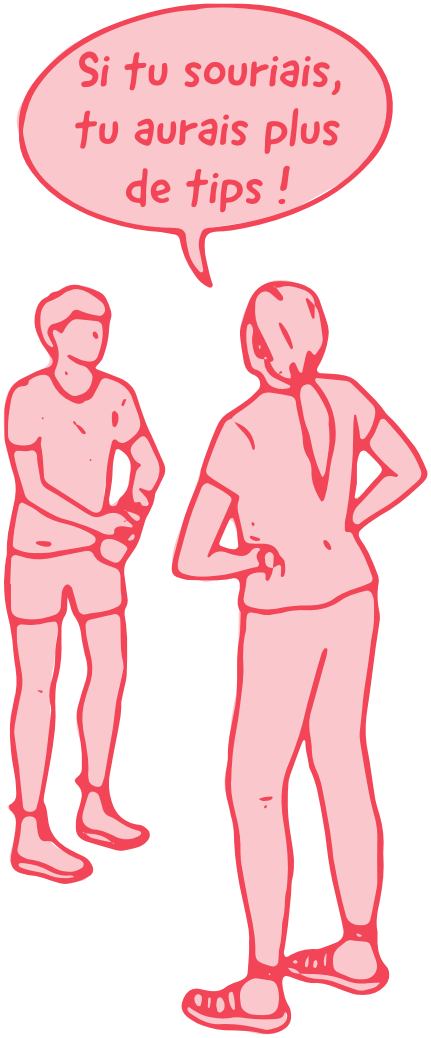
Ces exemples de structures de sécurité supplémentaires sont coûteuses et, souvent, il s'agit d'une fonction non rémunérée. Les personnes employées sont principalement des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres : « *Die meisten Betroffenen sind auch tendenziell FLINTA* [Frauen, Lesben, inter, nonbinäre, trans, agender und weitere*] Personen, und es ist einfach besser, wenn FLINTA* Personen da als [Ansprechpartner*in] fungieren »*[40]. En outre, dans les équipes de travail régulières, on veille également à ce qu'il y ait des personnes de contact, ce qui peut être mis en place sans ajout de personnel : « *[On] essaye toujours d'avoir une femme dans l'équipe par soirée au cas où il faut gérer une situation où la personne, la victime veut parler qu'à une femme.* »

Il est rapporté que les structures de sécurité alternatives permettent de mieux prendre en charge les personnes concernées par la violence, car iels ne sont pas impliqué·e·x·s dans le déroulement ultérieur de l'événement et peuvent ainsi se concentrer uniquement sur cette fonction. Les réactions du public sont positives et une personne interrogée a même indiqué que le public était plus nombreux que d'habitude à participer aux événements encadrés : « *On a eu un débriefing des un ou deux cas où ils étaient intervenus, expliquer à des gens, ça c'était très bien passé [...] plein de gens qui ne seraient pas venus à une soirée, ni ici et ailleurs, viennent en fait.*»

Ainsi, il semblerait que les expériences faites avec des structures de sécurité alternatives et supplémentaires soient toutes positives. Il a toutefois été souligné à plusieurs endroits que le manque de professionnalisation de ces structures risquait de mettre en danger la santé mentale des employé·e·x·s, mais aussi celle des personnes concernées qui s'adressent à elleux. Les expériences parfois traumatisantes doivent être prises en charge de manière professionnelle. Il manque d'une part des formations pour les personnes qui effectuent le travail de sensibilisation et de *care*, et d'autre part également des ressources financières pour engager des professionnels.

[38] Traduction interprétative : « hors du temps »
[39] Traduction interprétative : « apparence légèrement martiale »
[40] Traduction interprétative : « La plupart des personnes concernées ont tendance à être des personnes femmes, lesbiennes, inter, non-binaires, trans, agenres et autres, et il est tout simplement préférable que ces personnes fassent office d'[interlocuteur·ice·x]. »

L'une des personnes interrogées a appelé les autres clubs et festivals à faire davantage appel à des prestataires de services de sécurité externes au lieu de sous-traiter cette tâche à des personnes bénévoles, non rémunérées et généralement non formées, ainsi qu'à des structures alternatives. Elle remet la responsabilité de la formation des agent·e·x·s de sécurité à leur propre entreprise plutôt qu'aux événements qui les emploient. Selon elle, il s'agit simplement d'une partie intégrante de la profession, négligée par les prestataires qui disent la fournir. «*Si tu dis que t'es professionnel de la sécurité, tu dois être formé sur cette problématique-là. [...] C'est à ces gens-là de faire l'effort à mon avis. C'est pas de nouveau à des staffs de faire ça, surtout pas à des bénévoles.* »



4.9. Contacts discontinus avec les autorités

Les relations des clubs et des festivals avec les autorités et la police sont également diverses. Elles vont de la bonne collaboration à l'antagonisme. Dans ce contexte, les clubs et les festivals souhaitent une meilleure communication et un davantage de soutien.

Certain·e·x·s représentant·e·x·s ont évoqué des cas où les contacts avec les autorités - en particulier la police - n'étaient pas satisfaisants. Ainsi, l'une des personnes interrogées a raconté son contact avec la police suite à une suspicion d'utilisation de GHB, alors qu'elle téléphonait afin de signaler l'incident et de s'enquérir de la marche à suivre: « *[...] et donc cette personne, la première chose qu'elle me dit au téléphone, c'est... Ouais mais en fait, souvent les jeunes elles disent ça à leurs parents, pour pas leur dire qu'elles ont trop bu d'alcool. [...] La première réaction qui m'a été dite au téléphone me paraissait quand même un peu limite.* » A ce moment-là, la personne interrogée aurait souhaité qu'une prise en charge soit mise en place de la part des autorités, c'est-à-dire qu'un retour soit fait sur les mesures prises par le club et que les prochaines étapes soient indiquées.

Il a également été fait état d'incidents dans lesquels les victimes de violences sexualisées elles-mêmes ont fait de mauvaises expériences dans leurs interactions avec la police. Par exemple, les personnes concernées ne se seraient pas senties à l'aise, les procédures n'auraient parfois pas été suffisamment expliquées ou la police ne les aurait pas respectées.

Malgré tout, les services de police de certaines villes semblent plus enclins à collaborer et à changer leurs pratiques afin de mieux prendre en charge ces situations : « *Ils sont sur la bonne voie, et je reconnais quand même qu'ils sont à l'écoute.* »

Globalement, les représentant·e·x·s souhaiteraient surtout recevoir des conseils et un feedback de la part des autorités (pas seulement de la police) afin de pouvoir procéder à des adaptations dans le club et le festival. La compréhension du travail quotidien des clubs et des festivals fait souvent défaut et les informations à disposition ne sont pas très utiles aux représentant·e·x·s. De plus, le choix de l'instance à laquelle s'adresser selon la situation n'est pas toujours explicite.

4.10. Manque de moyens financiers

Les moyens financiers disponibles ne suffisent pas à créer des structures professionnelles et rémunérer le travail de manière équitable dans le milieu des musiques actuelles. Il faut un soutien structurel supplémentaire, qui ne doit pas se faire au détriment des contenus culturels.

Sans surprise, toutes les personnes interrogées indiquent que les moyens financiers disponibles sont limités pour ancrer durablement les mesures, évaluer leur efficacité et les adapter. Comme il s'agit d'un processus sur le long terme, les ressources financières et humaines des clubs et festivals ne suffisent pas à le maintenir et leurs équipes ne peuvent y travailler que ponctuellement. De plus, certains soutiens de projets de la part des pouvoirs publics et de fondations n'interviennent qu'à moyen terme, car ils sont conçus pour des périodes courtes et des projets limités dans le temps.

En particulier, il n'est pas toujours possible de rémunérer le personnel chargé des tâches mentionnées dans le sous-chapitre précédent, telles que la sensibilisation, la recherche, la préparation de contenus et l'organisation de formations. Il convient également de professionnaliser ces postes au sein des clubs et des festivals en engageant des personnes qui peuvent consacrer leur temps de travail à la prévention et à l'intervention en matière de violence sexualisée. Ces personnes doivent déjà avoir de l'expérience dans ce domaine, ou l'acquérir par le biais d'une formation ou d'une formation continue. Cela concerne également les structures de sécurité alternatives, qui doivent être formées et rémunérées de manière équitable.

A cela s'ajoute l'aspect financier des formations qui ne peuvent pas toujours être proposées gratuitement. Outre la rémunération équitable des expert·e·x·s, il est également important, selon les représentant·e·x·s des structures interrogées, que leurs collaborateur·ice·x·s puissent suivre des formations et des événements sur leur temps de travail, en particulier si ces formations doivent être suivies régulièrement.

Des moyens financiers supplémentaires sont donc nécessaires pour les charges de personnel et le soutien structurel. Mais ceux-ci devraient s'ajouter aux subventions des contenus culturels : « *[Il] faudrait que ça soit supplémentaire par rapport aux subventions qu'on reçoit, qui sont des subventions liées à la culture.* »

Pour couvrir les besoins en matière d'offres de formation, le soutien financier aux expert·e·x·s, aux services spécialisés et aux organisations de la société civile est également nécessaire. Cela concerne en particulier les formations et les conseils ainsi que les offres spécifiques pour les équipes d'awareness ou care et de soins ainsi que les prestataires de services externes.

4.11. Comparaison avec d‘autres enquêtes menées auprès des clubs et des festivals

La commission Bar et Club de Zurich (2020), ainsi que le projet pilote de « Bern schaut hin » (Dinichert, 2022), ont mené des enquêtes sur le thème de la violence sexualisée auprès des clubs locaux. Les phénomènes observés et les besoins formulés par les répondant·e·x·s de ces recherches coïncident en grande partie avec ceux du présent rapport. Dans les deux enquêtes prévaut un grand besoin de mise en commun des connaissances.

La majorité des clubs interrogés dans la ville de Berne indiquent qu‘ils ont rarement constaté des cas de violence sexualisée. Néanmoins, une grande majorité estime que les risques et la prévention de telles violences doivent être discutés. Plus de la moitié des clubs abordent régulièrement le sujet au sein de leur équipe. Les formations et les outils d’intervention représentent le plus grand besoin des clubs interrogés. Viennent ensuite le matériel pédagogique servant à transmettre les bases et la prévention. En outre, les personnes interrogées indiquent qu‘une large sensibilisation, une consolidation des offres existantes ainsi que la mise en réseau et l‘échange peuvent soutenir leur propre travail.

Selon les clubs, organisateur·ice·x·s et bars de la ville de Zurich interrogé·e·x·s, il est nécessaire de mettre en place une campagne de sensibilisation, des informations et des offres de formation dès l‘école primaire; au niveau personnel, il faut encourager le courage civil pour prévenir le sexisme, le harcèlement sexuel et les agressions homophobes et transphobes. En outre, des espaces sûrs, un travail de prévention et un personnel attentif ont été mentionnés. Quelques mentions se réfèrent également à l‘égalité des droits par le biais de l‘égalité salariale et de la lutte contre les stéréotypes de genre (Bar und Club Kommission Zürich, 2020, p. 18).

5. Conclusions et exigences

Les conclusions de la collecte de données que nous avons effectuée dans le cadre de cette recherche sont résumées ci-dessous et des exigences centrales sont posées aux acteur·ice·x·s. Nous pouvons présenter les axes principaux de ces résultats en cinq pistes d'action :

1. **Promouvoir la diversité et l'égalité des chances**
2. **Créer et développer des offres adaptées aux groupes cibles**
3. **Élargir le réseau et renforcer la coopération**
4. **Promouvoir la professionnalisation et établir des normes**
5. **Développer les ressources financières**

Le point concernant les ressources financières doit être considéré comme prioritaire sur les autres, puisqu'il constitue la base pour pouvoir mettre en œuvre les points précédents de manière durable et réaliste.

Les cinq points ci-dessus n'ont pas été formulés spécifiquement pour un·e·x acteur·ice·x. En principe, les revendications s'adressent aux représentant·e·x·s politiques, aux autorités et aux services spécialisés. En outre, les clubs et les festivals qui peuvent tirer des actions des revendications formulées sont particulièrement visés. Nous préciserons le rôle d'Helvetiarockt dans l'avenir possible de telles initiatives dans le chapitre suivant.

5.1. Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

Les clubs et festivals que nous avons interrogés sont déjà sensibilisés au thème de la violence sexualisée. Ils sont de plus en plus conscients qu'une composition diversifiée des équipes et des artistes programmé·e·x·s peut contribuer à réduire les discriminations et la violence. La sensibilisation continue aux différentes formes de discrimination et l'autonomisation des groupes sous-représentés (dans le secteur de la musique), tels que les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres, sont considérées par certain·e·x·s comme essentielles dans le processus de création d'un espace culturel exempt de discriminations. Il est donc important de poursuivre cette sensibilisation déjà bien entamée, d'introduire des mesures afin de la pérenniser. Nous entendus par là non seulement une composition d'équipe et une programmation diversifiée, mais aussi des adaptations dans la communication interne et externe, les structures organisationnelles, la culture de travail commune et l'infrastructure.

▶ La diversité et l'égalité des chances dans tous les domaines des clubs et des festivals, par exemple dans les équipes et la programmation, doivent être encore renforcées en tant que levier efficace de lutte contre les violences sexualisées.

Même dans les petites équipes avec des hiérarchies absentes ou horizontales, il existe de nombreuses inégalités de pouvoir, intentionnelles ou non, qui influencent la culture de travail et la dynamique de la collaboration. Ces inégalités de pouvoir doivent faire l'objet d'une réflexion explicite, et être brisées. Cela implique également de sensibiliser tou·te·x·s les collaborateur·ice·x·s à la nécessité d'assumer leurs responsabilités en remettant en question leurs (propres) actions et en luttant activement contre la violence (sexualisée). Le processus de sensibilisation et d'ancrage des mesures doit être porté par l'ensemble de l'équipe.

Comme par le passé, ce sont en particulier les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres, qui sont le plus souvent touchées par la violence sexualisée, et qui fournissent la majeure partie du travail (non rémunéré) dans la prévention de la violence sexualisée et l'intervention en cas de violence sexualisée. Ce sont principalement elleux qui se chargent par exemple des travaux de recherche, qui organisent des formations ou qui effectuent le travail dans les équipes de sensibilisation et de soins. Il convient de les décharger et de les soutenir. Cela signifie, d'une part, une rémunération équitable de leur travail et, d'autre part, la mise en place d'offres de soutien telles que des formations continues et des supervisions.

▶ Les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres doivent être soulagées et soutenues. Une rémunération équitable du travail (de care) dans les clubs et les festivals ainsi que la mise en place d'offres de soutien peuvent y contribuer.

De plus, l'échange mutuel et l'empowerment des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres restent importants pour renforcer la participation et l'implication dans les clubs et les festivals.

▶ L'échange mutuel et l'empowerment des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres doivent être encouragés.

5.2. Créer et développer des offres adaptées aux groupes cibles

Les offres de transmission des connaissances par le biais de médias en ligne et imprimés, d'outils/de supports tels que des guides et des checklists, de formations et de conseils ne sont pas disponibles sur l'ensemble du territoire et font défaut, notamment, dans les zones rurales. En outre, ils sont en partie invisibles. Dans certains cas, les clubs et les festivals ont mis en place leurs propres structures et offres régionales afin de pallier à ce déficit.

Dans ce contexte, le besoin de formation est manifeste. L'offre existante est trop restreinte et trop irrégulière pour permettre à tou·te·x·s les collaborateur·ice·x·s d'un maximum de clubs ou de festivals de se former et de se perfectionner en continu.

Dans le cas des bénévoles et des structures de sécurité (alternatives), des solutions spécifiques sont nécessaires. En outre, il faut à moyen terme entamer un dialogue avec les prestataires de services de sécurité externes, compléter la formation des agent·e·x·s professionnel·le·x.s par le thème de la violence sexualisée et introduire un standard qualitatif dans le traitement des personnes concernées.

▶ Il faut davantage d'offres généralisées de prévention et d'intervention contre les violences sexualisées dans les clubs et les festivals. Il s'agit également de créer des offres spécifiques pour les bénévoles et les structures de sécurité (alternatives).

La recherche d'informations - en particulier pour les premières étapes - est coûteuse et prend beaucoup de temps, car les références nécessaires ne sont pas disponibles de manière centralisée. Les offres existantes restent trop souvent invisibles pour certain·e·x·s représentant·e·x·s et ne sont donc pas utilisées. C'est pourquoi il est important que les offres soient communiquées efficacement - de préférence de manière centralisée et en ligne, afin qu'elles soient accessibles à tou·te·x·s.

▶ Les offres doivent être visibles et accessibles à tou·te·x·s de manière centralisée.

Afin de garantir le transfert des compétences apprises dans le travail quotidien et de minimiser la charge de travail des personnes les plus concernées, les offres de supports et de formation doivent être adaptées aux clubs et aux festivals. Cela signifie d'une part que les offres doivent tenir compte des conditions spécifiques à l'exploitation d'un club ou d'un festival, comme par exemple l'infrastructure, la présence de nombreux·se·x·s bénévoles ou la temporalité du déroulement de la manifestation. D'autre part, des exemples tirés du travail quotidien des collaborateur·ice·x·s peuvent aider à sensibiliser aux différentes formes de violence sexualisée afin de briser les récits stéréotypés, de reconnaître la violence sexualisée dans la diversité de ses formes et d'en déduire des actions. Une sensibilisation accrue et des offres appropriées sont notamment nécessaires pour que les clubs et les festivals remplissent leurs obligations en tant qu'employeur·euse·x et fassent davantage pour protéger leurs collaborateur·ice·x·s (et les artistes). Ce point a également été relevé dans l'enquête de la commission Bar et Club de Zurich (2020, p. 20).

▶ Les offres doivent être adaptées aux clubs et aux festivals, en tenant compte de leurs spécificités et en les enrichissant d'exemples tirés du travail quotidien. Cela concerne en particulier la violence sexualisée envers/entre les collaborateur·ice·x·s et les artistes.

Il est en outre frappant de constater que l'homophobie, la transphobie et la queerphobie n'ont guère été abordées par les représentant·e·x·s. Il convient de mettre l'accent sur ce point et de compléter le contenu des offres, comme le propose également la commission Bar et Club de Zurich (2020, p. 20). Les imbrications intersectionnelles, comme par exemple la race et la violence sexualisée, n'ont pas non plus fait l'objet d'une réflexion explicite. Il est possible que cette absence de mention des discriminations d'orientation sexuelle, d'identité de genre et/ou de race découle résulte directement de nos questions – nous devons donc assumer la responsabilité du cadrage incomplet des résultats.

▶ Le contenu des offres doit prendre en compte les aspects de l'homophobie, de la transphobie et de la queerphobie et être davantage orienté vers l'intersectionnalité.

En outre, il est nécessaire de mieux soutenir les clubs et les festivals qui sont déjà sensibilisés et qui ont mis en place des mesures de prévention et d'intervention en cas de violence sexualisée. Pour que le transfert dans le travail quotidien réussisse, c'est-à-dire pour que les mesures soient ancrées, évaluées et adaptées de manière durable, il faut un accompagnement du processus qui offre des conseils et des échanges.

Il manque notamment une procédure de suivi et d'évaluation des mesures introduites; dans certains cas, les clubs et festivals l'excluent délibérément dans un premier temps. Des normes communes et un soutien externe peuvent combler cette lacune. Il peut également être envisagé de transférer ou d'étendre les certifications déjà mises en place.

▶ Les clubs et festivals qui sont déjà sensibilisés et qui ont introduit des mesures doivent être accompagnés et soutenus. Cela concerne notamment le suivi et l'évaluation des mesures introduites.

5.3. Élargir le réseau et renforcer la coopération

Les représentant·e·x·s interrogé·e·x·s accordent une grande importance à l'échange avec d'autres clubs et festivals ainsi qu'avec les organisations de la société civile. Dans les enquêtes, cet échange a été mentionné à plusieurs reprises comme un besoin urgent et comme une bonne pratique. La communication directe permet de discuter des incidents et des procédures et de partager des idées et des mesures. De plus, selon les intervenant·e·x·s, cela favorise la transmission des connaissances et des outils élaborés, et cela contribue à rendre visibles les projets existants. Il s'agit donc de développer des

canaux appropriés pour un réseau de clubs et de festivals qui permettent un échange direct, éventuellement en ligne. Un monitoring des activités et des outils des clubs et des festivals permettrait en outre de les mettre activement en réseau.

▶ Les échanges entre les clubs et les festivals doivent être encouragés afin de transmettre les connaissances et les produits élaborés et de renforcer la coopération.

Idéalement, cette interface pourrait être assurée par une structure professionnelle qui servirait de plateforme aux clubs et aux festivals, aux expert·e·x·s, aux services spécialisés et aux organisations de la société civile, afin de coordonner le réseau plus efficacement.

Un tel échange permettrait en outre de minimiser la charge de travail dans chaque équipe, d'éviter les doublons et d'améliorer la collaboration. Les ressources sont ainsi utilisées de manière ciblée.

▶ Une interface entre les clubs et les festivals est nécessaire pour coordonner les offres et contribuer à leur visibilité. La mise en réseau des clubs, des festivals, des organisations de la société civile ainsi que des expert·e·x·s et des services spécialisés contribue à ce que les ressources soient utilisées de manière ciblée et partagées au sein du réseau.

Le rapport sur le soutien financier aux musiques actuelles en Suisse romande de la Fondation CMA conclut également que les offres de formation (initiale) et les mesures liées aux thèmes de la santé au travail, du harcèlement, de la prévention et du développement durable ne sont pas assez communiquées et ne sont pas diffusées auprès du grand public. Ils proposent un regroupement des autorités, des centres de formation et des associations faîtières afin de mieux diffuser les informations (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles ; PETZI Association suisse des clubs et festivals de musiques actuelles, 2022, p. 118).

5.4. Promouvoir la professionnalisation et établir des normes

Il s'est avéré que les autorités ne sont pas suffisamment sensibilisées et formées aux différentes formes de violence sexualisée pour pouvoir soutenir les clubs et les festivals dans leurs initiatives sur le sujet. Cela concerne également le soutien aux victimes de telles violences. Dans leurs contacts avec les autorités, les représentant·e·x·s des clubs et festivals souhaitent davantage de soutien sous forme d'informations sur la procédure à suivre et de conseils.

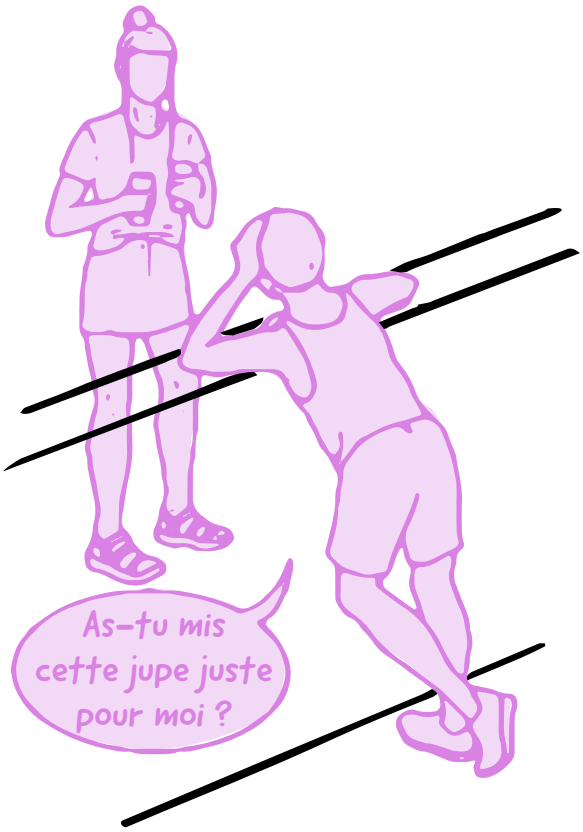
▶ Les autorités doivent recevoir une formation complète sur toutes les formes de violences sexualisées afin de mieux soutenir les personnes concernées ainsi que les clubs et les festivals.

La collaboration des autorités et des services spécialisés avec les clubs et les festivals est indispensable pour pouvoir mieux soutenir les personnes concernées par la violence sexualisée. Pour ce faire, il est également nécessaire de connaître et de comprendre le travail des clubs et des festivals, leur fonctionnement concret et quotidien, et leur place dans la société. L'échange mutuel d'informations doit donc être développé.

▶ L'échange mutuel et la compréhension entre les autorités et les services spécialisés, d'une part, et les clubs et festivals, d'autre part, doivent être encouragés. Cela contribue à une meilleure reconnaissance du travail des clubs et des festivals et à un meilleur soutien de leurs initiatives.

Cela concerne également les organisations de la société civile qui, par leur travail, soutiennent les clubs et les festivals, comblent les lacunes de l'offre des autorités et des services spécialisés et jouent le rôle d'intermédiaire entre les acteur·ice·x·s. En tant qu'expert·e·x·s engagé·e·x·s en particulier dans la violence sexualisée dans les clubs et les festivals, iels doivent être impliqué·e·x·s.

▶ Les structures déjà existantes, que ce soit dans les clubs, les festivals ou les organisations de la société civile, doivent être soutenues et rendues visibles. Les expert·e·x·s doivent être impliqué·e·x·s dans le travail des autorités et des services spécialisés.



Pour faire avancer la professionnalisation, il faut également envisager de proposer des formations pour les (futur·e·x·s) expert·e·x·s. Les offres dites « Train the Trainer » augmentent le nombre d'expert·e·x·s qui peuvent à leur tour soutenir les clubs et les festivals de manière professionnelle. Cela est nécessaire de toute urgence pour pouvoir couvrir à l'avenir le besoin d'offres évoquées dans notre second point. Une telle initiative peut en outre être étendue à la formation des personnes travaillant dans des structures de sécurité (alternatives).

▶ La professionnalisation doit être encouragée par la formation d'expert·e·x·s (en devenir) au moyen d'offres de formation ciblées.

5.5. Développer les ressources financières

En principe, il faut être clair : Pour pouvoir lutter activement contre la violence sexualisée, mettre en place des structures et rémunérer équitablement le travail actuellement bénévole de nombreux collaborateur·ice·x·s, un financement structurel des clubs et festivals est nécessaire. Le financement actuel par les pouvoirs publics est insuffisant et une amélioration significative et durable de la situationne peut pas être atteinte avec les ressources disponibles. Dans ce contexte, le financement supplémentaire pour la lutte contre la violence sexualisée ne doit pas se faire au détriment des moyens engagés pour les contenus culturels.

▶ Des moyens financiers supplémentaires sont nécessaires pour la mise en place et le maintien de structures qui contribuent de manière substantielle à réduire et à prévenir la violence sexualisée dans les clubs et les festivals, ainsi qu'à améliorer l'intervention. Ce financement doit s'ajouter aux éventuelles subventions existantes pour les contenus culturels.

Les exigences formulées dans les quatre premiers points concernant les offres de sensibilisation, de transmission de connaissances, de conseil et de formation, l'échange au sein du réseau ainsi que la professionnalisation visée ne peuvent être satisfaites que si le financement des offres existantes est maintenu et si de nouvelles initiatives reçoivent un soutien financier. Les offres doivent être pensées et élaborées au niveau supracantonal et leur financement doit être garanti dans toute la Suisse. Les projets des organisations de la société civile doivent également être prises en compte.

▶ Un financement supplémentaire est nécessaire pour les offres de sensibilisation, de transmission de connaissances, de conseil, de formation et d'échange au sein du réseau, ainsi que pour la professionnalisation visée de ces offres.

Récapitulatif des demandes

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

- La diversité et l'égalité des chances dans tous les domaines des clubs et des festivals, par exemple dans les équipes et la programmation, doivent être encore renforcées en tant que levier efficace de lutte contre les violences sexualisées.
- Les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres doivent être soulagées et soutenues. Une rémunération équitable du travail (de care) dans les clubs et les festivals ainsi que la mise en place d'offres de soutien peuvent y contribuer.
- L'échange mutuel et l'*empowerment* des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres doivent être encouragés.

Créer et développer des offres adaptées aux groupes cibles

- Il faut davantage d'offres généralisées de prévention et d'intervention contre les violences sexualisées dans les clubs et les festivals. Il s'agit également de créer des offres spécifiques pour les bénévoles et les structures de sécurité (alternatives).
- Les offres doivent être visibles et accessibles à tou·te·x·s de manière centralisée.
- Les offres doivent être adaptées aux clubs et aux festivals, en tenant compte de leurs spécificités et en les enrichissant d'exemples tirés du travail quotidien. Cela concerne en particulier la violence sexualisée envers/entre les collaborateur·ice·x·s et les artistes.
- Le contenu des offres doit prendre en compte les aspects de l'homophobie, de la transphobie et de la queerphobie et être davantage orienté vers l'intersectionnalité.
- Les clubs et festivals qui sont déjà sensibilisés et qui ont introduit des mesures doivent être accompagnés et soutenus. Cela concerne notamment le suivi et l'évaluation des mesures introduites.

Élargir le réseau et renforcer la coopération

- Les échanges entre les clubs et les festivals doivent être encouragés afin de transmettre les connaissances et les produits élaborés et de renforcer la coopération.
- Une interface entre les clubs et les festivals est nécessaire pour coordonner les offres et contribuer à leur visibilité. La mise en réseau des clubs, des festivals, des organisations de la société civile ainsi que des expert·e·x·s et des services spécialisés contribue à ce que les ressources soient utilisées de manière ciblée et partagées au sein du réseau.

Promouvoir la professionnalisation et établir des normes

- Les autorités doivent recevoir une formation complète sur toutes les formes de violences sexualisées afin de mieux soutenir les personnes concernées ainsi que les clubs et les festivals.
- L'échange mutuel et la compréhension entre les autorités et les services spécialisés, d'une part, et les clubs et festivals, d'autre part, doivent être encouragés. Cela contribue à une meilleure reconnaissance du travail des clubs et des festivals et à un meilleur soutien de leurs initiatives.
- Les structures déjà existantes, que ce soit dans les clubs, les festivals ou les organisations de la société civile, doivent être soutenues et rendues visibles. Les expert·e·x·s doivent être impliqué·e·x·s dans le travail des autorités et des services spécialisés.
- La professionnalisation doit être encouragée par la formation d'expert·e·x·s (en devenir) au moyen d'offres de formation ciblées.

Développer les ressources financières

- Des moyens financiers supplémentaires sont nécessaires pour la mise en place et le maintien de structures qui contribuent de manière substantielle à réduire et à prévenir la violence sexualisée dans les clubs et les festivals, ainsi qu'à améliorer l'intervention. Ce financement doit s'ajouter aux éventuelles subventions existantes pour les contenus culturels.
- Un financement supplémentaire est nécessaire pour les offres de sensibilisation, de transmission de connaissances, de conseil, de formation et d'échange au sein du réseau, ainsi que pour la professionnalisation visée de ces offres.

Le point de vue d‘une personne concernée – entretien avec Gaëlle

«
Les festivals devraient se regrouper afin d‘élaborer et de communiquer ensemble des mesures de prévention. Il en va de même pour les clubs.
»

Gaëlle a été violée lors d‘un grand festival suisse. Il est important pour elle d‘en parler afin d‘informer et de sensibiliser, car on parle encore trop peu de la violence sexualisée dans les festivals. Son cas est trop souvent considéré comme isolé, ce qui donne l‘impression qu‘une telle chose ne se produit pas en Suisse. Une personne responsable d‘un festival lui a même rétorqué : « Nous n‘avons encore jamais eu de cas. » Elle rétorque : « Si vous n‘êtes pas au courant, cela ne veut pas dire qu‘il n‘y a pas eu de cas ! »

Pour cette raison, Gaëlle estime qu‘il est important que des points de contact soient mis en place dans les festivals et que des personnes formées professionnellement puissent accompagner les personnes concernées. Etant en détresse, Gaëlle a pu compter sur une personne de l‘équipe d‘encadrement du festival. Ce qui a été très important, c‘est qu‘elle lui a tout expliqué et qu‘elle lui a toujours laissé la décision : « Cela a beaucoup aidé que quelqu‘un sache comment se comporter avec une personne violée, comment lui parler et la soutenir. »

Malgré les structures de sécurité de l’événement, Gaëlle a été violée dans une tente sur le terrain de camping du festival. C‘est pourquoi elle affirme également que le personnel de sécurité doit absolument être formé à la question des violences sexualisées : « Comment gérer le cas d‘une fille ivre accompagnée au camping par un type ? Quelles questions pourraient être posées ? Est-ce que tu es d‘accord avec ton accompagnement ? » En outre, il est important, selon elle, qu‘il y ait suffisamment d‘informations sur la marche à suivre et les lieux d‘accueil, comme par exemple des affiches placardées partout.

Des normes communes à tous les festivals garantiraient en outre que les incidents de violence sexualisée soient traités de manière professionnelle et que les personnes concernées bénéficient du meilleur soutien possible. « Les festivals devraient s‘unir pour élaborer et communiquer ensemble des mesures de prévention. Il en va de même pour les clubs. »

6. Conclusion et perspectives pour Helvetiarockt

Les conclusions et les exigences formulées dans le chapitre précédent permettent de déduire des pistes à suivre pour le travail d'Helvetiarockt. Nous voulons continuer à travailler pour que les clubs et les festivals deviennent des lieux plus sûrs, en particulier pour les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres. Sur le plan de la formation et de la mise en réseau, nous avons déjà réalisé des tâches que nous souhaitons adapter et poursuivre. A cela s'ajoutent de nouvelles offres qui seront mises en œuvre à moyen terme. En complément, nous voulons reprendre et concrétiser certaines des conclusions générales du rapport.

Comme l'ont montré les enquêtes, le travail d'Helvetiarockt est apprécié par les représentant·e·x·s des clubs et des festivals : en effet, la Diversity Roadmap est connue et a fait ses preuves en tant qu'instrument de sensibilisation. Compte tenu de ce qui précède, il reste judicieux d'utiliser la Diversity Roadmap comme cadre pour la poursuite du travail sur le thème de la violence sexualisée dans les clubs et les festivals.

Les résultats de ce rapport ainsi que les expériences des ateliers réalisés seront intégrés dans un projet de suivi sur la violence sexualisée. Pour ce faire, Helvetiarockt s'associe à PETZI, l'association des clubs et festivals de musique actuelles à but non lucratif en Suisse. Nous atteignons ainsi déjà un grand nombre de clubs et de festivals à but non lucratif en Suisse. Mais à long terme, il faudra aussi inclure les clubs et les festivals à but lucratif - éventuellement aussi les bars. Des coopérations avec d'autres associations faîtières pourraient être mises en place à cet égard.

L'objectif du projet de suivi est de mettre à la disposition des clubs et des festivals une plateforme numérique sur le thème de la violence sexualisée. Les contenus et les outils correspondants de cette plateforme transmettent les bases et attirent l'attention sur les offres et les produits. Elle doit en outre permettre l'échange entre les clubs et les festivals. Les coopérations avec des acteur·ice·x·s tels que We Can Dance iT doivent être poursuivies et développées à cet effet.

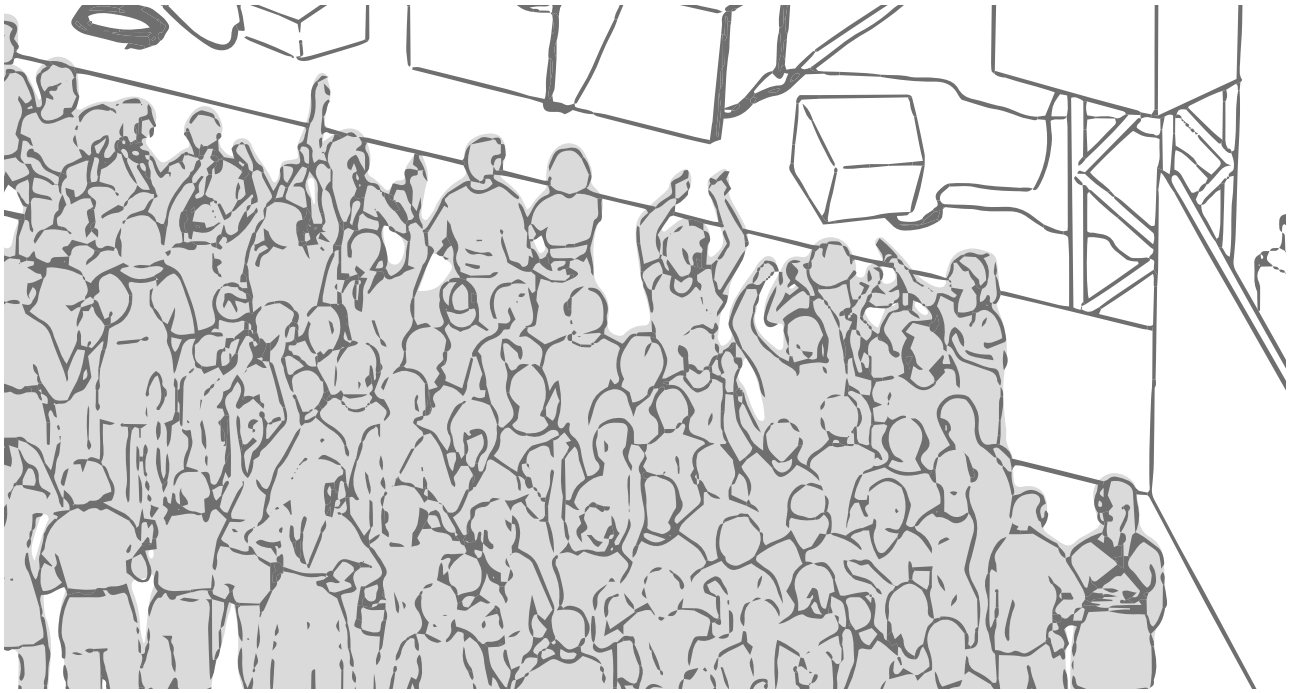
La plateforme Tatenbank (www.tatenbank.org) de l'association Vert le Futur pourrait également contribuer à une éventuelle diffusion des offres pour et par les clubs et festivals. Des discussions sont actuellement en cours sur la manière de compléter l'orientation actuelle vers la durabilité écologique par une dimension sociale. Une collaboration avec Vert le Futur s'imposerait pour sensibiliser davantage d'entreprises culturelles à la diversité et à la durabilité.

En complément, Helvetiarockt élabore avec des expert·e·x·s une offre de formation adaptée aux clubs et aux festivals, qui sera mise en œuvre à partir de 2024. Quatre cours complémentaires et interdépendants sont en cours de planification. L'offre prévue sera complétée par un monitoring sur les clubs et festivals et leurs activités. Cela nous permettra d'une part de mesurer l'impact visé sur le groupe cible (output/outcome) et offrira d'autre part la possibilité de mettre en réseau les clubs et festivals de manière ciblée. En outre, les clubs et festivals doivent être encouragés à procéder à leurs propres mesures d'impact. Les besoins différents des clubs et festivals déjà actifs et des organisations encore inactives représentent un grand défi.

Notre travail dans les domaines de la mise en réseau et de l'autonomisation des femmes, des personnes inter, non-binaires, trans et agenres travaillant dans le secteur de la musique a également fait ses preuves et sera poursuivi. Un objectif prioritaire est de rapprocher encore davantage les collaborateur·ice·x·s des clubs et des festivals. Les femmes, les personnes inter, non-binaires, trans et agenres ne sont pas seulement plus souvent touchées par la violence sexualisée, mais jouent également un grand rôle dans les processus qui mènent à des espaces culturels plus diversifiés et exempts de discriminations.

7. Conclusion

«
Nous considérons les clubs et les festivals comme des lieux publics qui doivent être accessibles à toutes les personnes intéressées. Vivre la diversité et la participation signifie pour nous assumer la responsabilité et prendre les mesures appropriées pour créer des espaces non-discriminatoires et promouvoir activement une cohabitation respectueuse des différentes réalités de vie.
»
(Helvetiarockt, 2019)



Ce rapport a permis de mettre clairement en évidence les besoins des clubs et des festivals en matière de soutien sous forme d'offres professionnelles et de moyens financiers. Les conclusions et les revendications que nous avons formlées offrent une multitude de possibilités d'action pour les différents acteur·ice·x·s. Nous avons exposé les prochaines étapes qu'Helvetiarockt va entreprendre pour aider les clubs et les festivals à créer des espaces non-discriminatoires. Il appartient maintenant aux autres acteur·ice·x·s de prendre leurs responsabilités, de développer et de mettre en œuvre des mesures pour lutter activement contre la violence sexualisée dans les clubs et les festivals. Ou pour reprendre les mots d'Emilia Roig : « Unsere Aufgabe ist es jetzt, neue Wege des Seins in dieser Welt zu erfinden. » (Roig, 2021, p. 372)[41]

[41] Traduction interprétative : « Notre tâche consiste maintenant à inventer de nouvelles façons d'être dans ce monde. »

8. Remerciements

Nous remercions tous les clubs et festivals qui ont été et sont prêts à parler avec nous de la violence sexualisée, qui sont en plein processus ou qui veulent commencer.

Un grand merci et notre reconnaissance vont aux organisations de la société civile qui s'engagent depuis des années contre la violence sexualisée.

Un grand merci à nos ami·e·x·s, à tou·te·x·s les précurseur·ice·x·s, et à tou·te·x·s les féministes. En particulier aux personnes suivantes :

Jasmin Albash
Kathy Bajaria
Diana Baumgarten
Moana Bischof
Thomas Blaser
Annick Bosshart
Pascale Diggelmann
Joëlle Dinichert
Sim Eggler
Petra Fässler
Marianne Fraefel
Vera Frasson
Regula Frei
Tamara Funiciello
Gaëlle
Nesrine Ghulam
Noëmi Grütter
Mattia Iacobelli
Zabou Jaquet
Sophie Kuhn
Agota Lavoyer
Sonja Matter
Elia Meier
Fabian Mösch
Lula Pergoletti
Juliette Pichat
Anaïs Potenza
Alice Reinhard
Muriel Rhyner
Simon Röthlisberger
Elodie Romain
Geneviève Rossier
Anita Schaub
Anne Schmid
Wara Ugarte
Andrea Zimmermann
PETZI
We Can Dance iT
rave it safe
Resist
La Coutellerie
Prozess Kultur & Bar

9. Bibliographie

Awareness-Akademie (2023). *Glossar*.
Disponible : https://awareness-akademie.de/glossar/ [30.06.2023]

Augsburger, M., Thomas, A., Carron, P.-N. (2022). Analyse systématique du GHB dans les échantillons biologiques. Rapport de synthèse 2021. Lausanne: Centre universitaire romand de médecine légale.
Disponible : https://www.chuv.ch/fr/chuv-home/espace-pro/journalistes/communiques-de-presse/detail/une-etude-confirme-que-le-ghb-circule-en-suisse-romande-et-detecte-un-cas-de-soumission-chimique
[30.06.2023]

Bar und Club Kommission Zürich (2020). *Erhebung zum Vorgehen bei sexueller und sexistischer Belästigung.*
Disponible : https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/oeffentlicher_raum/hinschauen/studien-berichte.html [30.06.2023]

Brava (2022). *Gewalt an Frauen – feministisch betrachtet.*
Disponible : https://www.brava-ngo.ch/de/publikation/gewalt-an-frauen-feministisch-betrachtet
[30.06.2023]

Brava (o. J.). *Qu'est-ce que la violence envers les femmes ?*
Disponible : https://www.brava-ngo.ch/fr/nos-themes/violence-envers-les-femmes [30.06.2023]

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes; Secrétariat d'État à l'économie (Ed.) (2022). Harcèlement sexuel en Suisse: Analyses sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et du Secrétariat d'État à l'économie SECO.
Disponible : https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications-en-general/publications-violence.html [30.06.2023]

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (2008). Harèlement sexuel au travail: Que dit la loi à ce sujet ?
Disponible : https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html [30.06.2023]

Bütikofer, S., Craviolini, J. & Hermann, M. (Mai 2021). *Unterwegs in Zürich: Wie geht es Ihnen dabei? Befragungsstudie.* Studie im Auftrag der Stadt Zürich - Fachstelle für Gleichstellung und Stab Sicherheitsdepartement.
Disponible : https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/oeffentlicherraum/hinschauen/studien-berichte.html [30.06.2023]

Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) (2022). Frauen im öffentlichen Raum. Gleichberechtigte und sichere Nutzung des öffentlichen Raums.
Disponible : https://skmr.ch/fr/publications-documentations/studien-gutachten/frauen-im-%C3%B6ffentlichen-raum-rechtsschutz-und-massnahmen-zur-gleichberechtigten-und-sicheren-nutzung-5
[30.09.2023]

Dinichert, J. (2022). *Umfrage Sexualisierte Gewalt im Nachtleben. Im Rahmen des Pilotprojektes zum Thema sexualisierte Gewalt im Nacht- und Gastrobereich für Bern schaut hin.* Bern: Nicht veröffentlicht.

Dyttrich, B. (2022). *«Es hilft, dass ich Leute anschreien darf»: Schweizer Popmusiker:innen erzählen.* Zürich: Rotpunktverlag.

Ecoplan (2021).). Protection sociale des acteurs culturels. Sur mandat de Suisseculture Sociale et de la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia.
Disponible : https://www.suisseculture.ch/soziale-sicherheit/?article=la_situation_des_revenus_des_acteurs_culturels_s_est_encore_aggravee [30.06.2023]

Eisner, L. & Hässler, T. (2022). Panel Suisse LGBTIQ+ – Rapport de synthèse 2022.
Disponible : https://www.doi.org/10.31234/osf.io/z29gd [30.09.2023]

FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals (Hrsg.) (2022). *Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles en Suisse romande: Cartographie et propositions d'instruments innovants.*
Disponible : https://www.fcma.ch/etudes-et-donnees/analyse-des-dispositifs-de-soutien-aux-musiques-actuelles-en-suisse-romande [30.06.2023]

Fotomuseum Winterthur (2019). *Handout zur Ausstellung Because the Night* vom 7.12.2019–16.02.2020.
Disponible : https://www.fotomuseum.ch/de/exhibitions-post/because-the-night__trashed/
[30.06.2023].

Golder, L., Jans, C., Venetz, A., Daniel Bohn & Herzog, N. (2019). *Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet. Hohe Dunkelziffer im Vergleich zu strafrechtlich verfolgten Vergewaltigungen. Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International*

Schweiz. Bern: gfs.bern.
Disponible : https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/sexuelle-gewalt-in-der-schweiz/ [30.06.2023]

Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO) (2022). *GREVIO's (Baseline) Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention): Switzerland.*
Disponible : https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/switzerland [30.06.2023]

Haag, T., Priskanen, C. (18.01.2023). «Gastrosuisse sieht bei sexueller Belästigung in der Branche weg». *20 Minuten.*
Disponible : https://www.20min.ch/story/gastrosuisse-sieht-bei-sexueller-belaestigung-in-der-branche-weg-329218685241 [30.06.2023]

Hamilton-Irvine, B. (05.01.2023). «Das Problem ist nicht der individuelle Mann, sondern unsere Vorstellung von Männlichkeit». Republik.
Disponible : https://www.republik.ch/2023/01/05/das-problem-ist-unsere-vorstellung-von-maennlichkeit [30.06.2023]

Helvetiarockt (2019). *Diversity Roadmap*.
Disponible : https://diversityroadmap.org/ [30.06.2023].

IG Musik Basel (2023). *Initiative für mehr Musikvielfalt*.
Disponible : https://musikvielfalt.ch/ [30.06.2023]

Kahlert, H., Thakrar, K., Srishti, D. (2021). *Be the Change – Women Making Music 2021.*
Disponible : https://midiaresearch.com/reports/be-the-change-women-making-music [30.06.2023]

Krings, F., Schär Moser, M. & Mouton, A. (2013). *« Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi ? Une meilleure compréhension pour une meilleure prévention ». Lausanne*
Disponible : https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-wer-belaestigt-wen-wie-und-warum/project-view [30.06.2023]

Les Créatives (2021). *Carnet rose pour l'égalité de genre dans la culture.*
Disponible : https://lescreatives.ch/le-carnet-rose/ [30.06.2023]

LGBTIQ-Helpline (2023). *Rapport sur les crimes de haine 2023: Rapport sur le monitoring de la discrimination et de la violence anti-LGBTQ en Suisse en 2022.*
Disponible : https://www.pinkcross.ch/unser-einsatz/politik/hate-crime/hatecrime_bericht_2023_fr.pdf [30.06.2023]

Musicians' Union (2019). *For the Love of Music. Ending Sexual Harassment in the Music Industry.*
Disponible : https://musiciansunion.org.uk/MusiciansUnion/media/resource/Guides%20and%20reports/Equalities/MU-Sexual_harassement-report.pdf?ext=.pdf [30.06.2023]

Music Venue Trust MVT (2015). *Grassroots Music Venue (GMVs) Definition.*
Disponible : https://www.musicvenuetrust.com/resources/grassroots-music-venue-gmvs-definition/ [30.06.2023]

Observatoire de la sécurité de la ville de Lausanne (2016). *Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne. Lausanne.*
Disponible : https://www.lausanne.ch/apps/actualites/index.php?actu_id=40570 [30.06.2023]

Office fédéral de la culture (2023). « La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse » Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 21.3281 Maret Marianne du 18 mars 2021.
Disponible : https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home/themes/amelioration-de-la-securite-sociale-des-acteurs-culturels.html [30.09.2023]

Office fédéral de la statistique (2022). Égalité entre les femmes et les hommes : Comparaisons internationales.
Disponible : https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/comparaisons-internationales.html [30.09.2023]

Parini, L., Lloren, A. (2017). *«Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse». Travail, genre et sociétés* 2017/2 (38), 151-169.

Prior, B., Barra, E., Kramer, S. (2019). *Women in the U.S. Music Industry. Obstacles and Opportunities.*
Disponible : https://college.berklee.edu/news/berklee-now/berklee-college-music-and-women-music-release-results-new-study-women-us-music [30.06.2023]

PETZI Federation suisse des clubs et des festivals de musique actuelles (2017). Rapport de la première conference suisse des musiques actuelles. Impact des salles de concert et des festivals sur le paysage social, culturel et économique suisse.
Disponible : https://www.petzi.ch/media/documents/15/report_conference_2017_fr.pdf [30.06.2023]

Plaza, L., Ferrer, R. & Vale Pires, C. (2022). *Sexism Free Night: Research Report (Sexualised Violence in Euro pean Nightlife Environments).*
Disponible : https://sexismfreenight.eu/research/ [30.06.2023]

Queerlexion (2023). *Glossar.*
Disponible : https://queer-lexikon.net/glossar/ [30.06.2023]
Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt (2023). *Ratschlag betreffend Bewilligung von Staatsbeiträgen im Bereich Basler Clubförderung für die Jahre 2023–2026.*
Disponible : https://grosserrat.bs.ch/ratsbetrieb/geschaefte/200112415 [30.06.2023]
Réseau Convention Istanbul (Ed.) (2021). *Mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Suisse : Rapport alternatif de la société civile.*
Disponible : https://istanbulkonvention.ch/html/blog/monitoring-fr.html [30.09.2023]
Roig, E. (2021). *Why We Matter: Das Ende der Unterdrückung.*
Berlin: Aufbau Verlag.
Schutzbach, F. (2021). Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit.
München: Droemer Verlag.
Shukla, A. (13.03.2023). *Electronic music industry has ‚pervasive culture' of abuse and sexual harassment, survey finds. Resident Advisor.*
Disponible : https://ra.co/news/78635 [30.06.2023]
Stadtentwicklung und Statistik Stadt Zürich, Präsidialdepartement (Hrgs.) (2021). Bevölkerungsbefragung der Stadt Zürich 2021.
Disponible : https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/ueber_das_departement/medien/medien-mitteilungen/2021/dezember/211213a.html [30.06.2023]
Strauss, A., Corbin, J. (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung.*
Weinheim: Beltz.
Suter, M.; Widla, N. (2023). *Hast du Nein gesagt? Vom Umgang mit sexualisierter Gewalt.*
Zürich: Limmat Verlag.
Syndicat Unia (2023). Les employé-e-s de l'hôtellerie-restauration décrivent des abus.
Disponible : https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/secteur-des-services/hotellerie-restauration/abus-dans-lhotellerie-restauration [30.09.2023]
Zimmermann, A., Baumgarten, D., Gloor, D., Meier, H. and Knobel, L. (2021). *Les relations de genre dans le secteur culturel suisse. Une analyse qualitative et quantitative axée sur les acteur·trice·s culturel·le·s, les institutions culturelles et les associations. Résultats de l'étude préliminaire, réalisée sur mandat de Pro Helvetia et du Swiss Center for Social Research.*
Disponible : https://genderstudies.philhist.unibas.ch/de/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/geschlechterverhaeltnisse-im-schweizer-kulturbetrieb/ [30.06.2023]

10. Mentions légales

Rédaction :
Letizia Carigiet, Yvonne Meyer

Collaboration scientifique (collecte et analyse des données) :
Juliette Pichat

Conseil scientifique :
Dr Diana Baumgarten & Dr Andrea Zimmermann, projet « Gender- und Diversitätsmonitoring in Kulturbetrieben », Centre interdisciplinaire de recherche sur le genre (IZFG), Université de Berne

Mise en page & Illustration :
Vera Frasson

Lectorat :
Annick Bosshart, Juliette Pichat

Traduction :
Noëmi Grütter

Publication :
novembre 2023, numérique

Cette publication a bénéficié d'aides financières pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Finanzhilfen
Aides financières

Nous remercions les autres bailleurs :

Pro Helvetia – Innovation & Gesellschaft | Migros Kulturprozent Diffusion | Stiftung Interfeminas | Stiftung Temperatio | Ernst Göhner Stiftung | Landis und Gyr Stiftung | Swissperform | Schweizerische Interpretengenossenschaft SIG | Fondation Emilie Gourd Genève | Kanton Basel-Stadt – Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern | Kanton Bern – Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern | Kanton Luzern – Dienststelle Soziales und Gesellschaft | Kanton Solothurn – Amt für Gesellschaft und Soziales | Canton de Vaud – Bureau pour l'égalité entre les femmes et les hommes | Kanton Zug – Direktion Bildung und Kultur | Kanton Zürich Förderbereich Musik | Kultur Stadt Bern | Ville de Genève – Agenda 21 | Stadt Zug – Bildungsdepartement | Burgergemeinde Bern

11. Annexe

Annexe 1 : Analyse de l'enquête en ligne
Annexe 2 : Résumé de l'atelier B-Sides
Annexe 3 : Analyse des entretiens qualitatifs (version courte)
Annexe 4 : Résumé du panel
Annexe 5 : Résumé de l'atelier Résidence Neubad
Annexe 6 : Entretien avec Anne Schmid, rave it safe

Annexe 1 : Analyse de l‘enquête en ligne

SONDAGE HELVETIAROCKT ET PETZI SUR LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET DE GENRE DANS LES CLUBS ET FESTIVALS : MESURES EN COURS ET BESOINS FUTURS

INTRODUCTION : DESCRIPTION DU SONDAGE

Lancé au printemps 2022 en collaboration avec Petzi, ce sondage pose 17 questions sur le thème des violences sexistes, sexuelles et de genre à destination des clubs et festivals membres du réseau. Sa visée est exploratoire : sur la base des constats effectués par Helvetiarockt dans son travail sur la scène musicale, les questions survolent les mesures prises par les lieux culturels pour combattre ces violences, les problèmes survenus, et ce dont ils auraient besoin pour la suite. Ce sondage constitue la première partie d’une recherche en deux volets, le second se composant de cinq entretiens effectués durant l’été 2022 pour approfondir certains thèmes importants pour les répondant-e-s.

Pour l’analyse de ce sondage, nous avons gardé les réponses des 34 participant-e-s ayant parcouru la liste des questions jusqu’à la fin : cela ne signifie pas que chacun-e ait répondu à toutes les questions systématiquement, mais permet de sélectionner les questionnaires les plus complets.

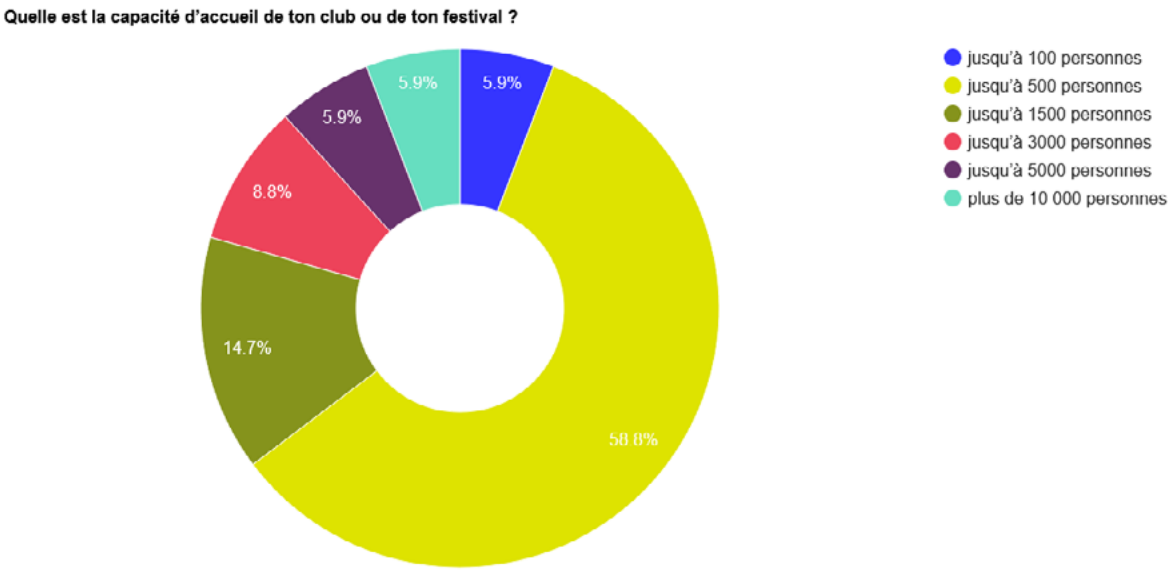
Au début du sondage, les participant-e-s partagent leur nom, fonction au sein de leur institution, et le canton où celle-ci se trouve. Puis les questions se présentent sous forme de choix multiple ou de réponses libres : elles concernent tout d’abord les institutions que représentent les répondant-e-s, leur capacité, et s’il s’agit d’un club ou d’un festival. Les participant-e-s doivent ensuite sélectionner, dans une liste de descriptifs, les actions mises en place par leur club ou festival (application d’une charte ou Awareness-Konzept, programme de communication, etc.), ainsi que le degré de priorité qu’ils-elles accordent à chaque aspect. Cette série de questions, que nous détaillerons ci-dessous, aborde des éléments allant de la présence d’une personne de contact dans l’équipe à la possibilité de référencer les incidents, en passant par le degré d’information des équipes, etc.

Dans un second temps, les participant-e-s sont invité-e-s à écrire quelques mots sur les mesures qu’ils-elles ont mis en place, les problèmes rencontrés lors de leur déploiement, et les besoins que ces difficultés ont fait ressortir. Enfin, le sondage se concentre sur les demandes des répondant-e-s, afin de mieux comprendre comment les soutenir le plus efficacement possible.

PRÉSENTATION DES PARTICIPANT-E-S

Avant de rentrer dans le vif du sujet, les participant-e-s ont pu partager quelques informations qui nous permettent de mieux comprendre les positions depuis lesquelles iels s’expriment. La première de ces données est toutefois complexe à interpréter : la position hiérarchique de chacun-e peut être difficile à estimer sur la base d’un simple titre, d’autant que l’influence au sein d’une structure professionnelle ne dépend pas que de l’intitulé d’un poste, surtout si l’équipe est restreinte. La majorité des réponses proviennent de personnes à responsabilité, mais il se pourrait que leur implication dans la réflexion sur le thème des violences soit un paramètre plus important que leur rang dans la structure : nous nous garderons donc d’en tirer des conclusions.

Une seconde information nous permet cependant de cibler le type d’institution pour qui la prise en charge des violences sexistes, sexuelles et de genre est un sujet prioritaire. Un profil majoritaire émerge : la plus grande partie des répondant-e-s (64,7%) s’exprime au nom d’un club plutôt que d’un festival ou d’une autre institution (maison de quartier, etc.). En outre, il s’agit avant tout de clubs de taille moyenne, accueillant jusqu’à 500 personnes ; de plus grandes structures se sont également exprimées, notamment des festivals pouvant réunir plusieurs milliers de personnes, mais les deux tiers des réponses proviennent de salles de capacité moyenne (5,9 % jusqu’à 100, ajoutés aux 58.8 % jusqu’à 500).



Nous pouvons supposer que ces institutions sont très représentées car leur capacité implique à la fois la gestion de problèmes inhérents au monde de la nuit, et la possibilité de mettre en place une politique d'inclusivité à taille humaine portée par une équipe suffisamment restreinte.

Une dimension importante qui caractérise les participant-e-s est leur région linguistique : comme nous le verrons par la suite, ainsi qu'à travers les entretiens approfondis que nous avons menés avec des représentant-e-s des deux régions, de grandes disparités se distinguent entre romand-e-s et alémaniques dans leur manière respective d'aborder la gestion des violences sexistes, sexuelles et de genre. Dans le sondage, nous comptons 9 réponses de francophones et 25 de germanophones, c'est-à-dire une surreprésentation des francophones qui composent 23 % de la population générale.

Certaines différences d'attitudes étant apparues lors des questions ouvertes, chacun-e ayant répondu dans sa langue, nous préciserons si nécessaire le pourcentage de chaque région linguistique lors de l'analyse de ces points, afin de souligner sa variation quant à la proportion globale sur l'ensemble du sondage (p. ex. certains groupes sont sur-représentés sur les questions qui les intéressent particulièrement).

PREMIÈRE PARTIE : SITUATION ACTUELLE DES MESURES

Dans un premier temps, le sondage pose aux participant-e-s une série de questions descriptives sur la situation actuelle de leur institution, en les laissant répondre sur une échelle graduée selon qu'iels jugent la mesure citée 'pas nécessaire', 'pas prévue pour le moment', 'prévue - en cours d'élaboration' ou 'déjà en place'. La première question, très générale, concerne la présence d'un outil de sensibilisation (ou Awareness-Konzept) dans l'institution, c'est-à-dire que la gestion des violences sexistes, sexuelles et de genre est un paramètre existant dans la coordination du lieu, que le sujet est présent : pour plus de 90 % des répondant-e-s, ce principe est acquis ou en phase de l'être. Cela permet déjà de s'assurer que la très grande majorité des clubs et festivals représentés ici sont engagés dans cette réflexion : nous pouvons ainsi détailler les étapes de leur démarche par la suite.

Le point suivant concerne la communication mise en œuvre par le lieu, à savoir s'il signale sa position à son équipe, son public et aux artistes avec qui il collabore. Ici encore, dans plus de 90 % des cas, cette étape est au moins en route, elle est même achevée pour 70 % des répondant-e-s. La majorité des lieux affirment également que leur public sait à qui s'adresser en cas d'incident (85 % répondent au moins 'en cours') : jusqu'ici, il est clair que le sujet des violences sexistes, sexuelles et de genre est non seulement évoqué à l'interne, mais que cet engagement est signalé au public.
Les premières disparités apparaissent lorsqu'il s'agit des procédures à suivre en cas d'incidents impliquant les membres des équipes : seul-e-s 43 % des répondant-e-s affirment que leur staff sait à qui s'adresser en cas de besoin (par exemple en donnant des informations à l'engagement ou en partageant des documents en interne). Pour 36,7 %, cette étape est en train d'être comblée, mais pour 3 personnes, elle n'est «pas nécessaire», une réponse qui n'était pas apparue lors des questions précédentes.

Le rôle du staff est au centre des points suivants, qui concernent les processus mis en place par chaque lieu pour la prise en charge des incidents. Similairement aux premières questions, la grande majorité des répondant-e-s (90%) savent quoi faire en cas de problème ou sont en train d'élaborer un plan à suivre ; près de la moitié des lieux interrogés sont en train de mettre en place un suivi pour transmettre les situations difficiles aux services spécialisés, et 21 % le font déjà. Pour deux tiers des institutions, la communication interne subit une restructuration pour assurer une meilleure diffusion des processus, celle-ci est même déjà atteinte dans 18 % des cas. Il apparaît donc que si beaucoup de changements sont encore en train de se faire, la tendance générale démontre un grand effort de la part des clubs et festivals dans la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et de genre.

Ces efforts se concentrent avant tout sur le public : pour plus de 80 % des lieux interrogés, celui-ci peut déjà ou pourra bientôt se référer à une personne de contact définie spécifiquement pour s'occuper de ces situations sur le moment. La proportion de départ est un peu plus faible lorsqu'il s'agit d'avoir une personne de confiance pour le staff et les artistes (présente dans 48 % des cas), mais elle est vite rattrapée : 28 % déclarent travailler à combler ce manque.

S'il s'agit de reporter les incidents par la suite, plus de la moitié des lieux mettent en place un outil de signalement a posteriori ; 78 % des répondant-e-s disent déjà documenter les incidents ou mettre en ce moment un dispositif en place pour le faire. Mais statistiques ou non, les incidents donnent lieu à un débriefing en interne dans la quasi totalité des cas (acquis pour 72 % des lieux et en cours dans 21 % supplémentaires).

Ces questions 'fermées' (c'est-à-dire aux réponses prédéfinies) ont permis de montrer un instatané de la situation des répondant-e-s sur les points principaux évoqués lorsqu'il est question des violences sexistes, sexuelles et de genre. Pour explorer davantage les situations spécifiques de chacun-e, nous avons ensuite posé des questions ouvertes où les répondant-e-s peuvent écrire librement, afin de ne pas limiter leurs retours à nos propres présupposés et de prendre en compte ce qu'iels souhaitent apporter d'elleux-mêmes.

DEUXIÈME PARTIE : NOUVELLES ÉTAPES, NOUVEAUX DÉFIS, NOUVEAUX BESOINS

Pour mieux connaître les enjeux particuliers de chaque institution, cette partie du sondage donne l'opportunité aux répondant-e-s de s'exprimer en trois points : les mesures supplémentaires qu'iels ont prévues ou déjà mises en places, les problèmes rencontrés lors de ces changements, et leurs besoins pour y faire face. Notons que sur les 34 répondant-e-s, certain-e-s se sont abstenu-e-s et le nombre de réponse à cette catégorie est compris entre 23 et 26, ce qui permet malgré tout de recueillir quelques pistes de réflexion. Nous préciserons également la division par région linguistique des réponses lorsqu'elle est significative à nos yeux.

La première question libre rassemble les différentes mesures adoptées ou planifiées par les participant-e-s, et qui ne figurent pas dans les questions précédentes. Nous avons pu rassembler ces réponses en plusieurs catégories : la principale, rassemblant 10 réponses provenant toutes de germanophones, comprend la création d'un groupe de travail sur le thème de l'Awareness ou l'inclusion de celui-ci dans un groupe préexistant sur le thème du développement durable. Pour 8 personnes sur les 10, cette étape est très satisfaisante et enrichit leur travail, notamment par le biais de réunions à l'interne et d'échanges avec d'autres institutions ; pour les deux personnes restantes, la mise en place d'un tel groupe révèle des tensions à l'interne et est encore difficilement prise au sérieux, quoique nécessaire.

Les seconds éléments les plus cités sont la formation du personnel (6 réponses dont 2 romand-e-s) ainsi que la mise en place d'une équipe d'intervention de terrain (6 réponses dont 4 romand-e-s). Dans les deux cas sont mentionnées l'intensification des discussions en équipe ainsi que l'intervention régulière d'instances externes pour la formation du staff permanent dans le premier cas, et – quoique non systématique – pour la formation des équipes d'intervention dans le second. La dénomination de ces dernières varie : 'anges', 'team care' ou 'safe team', elles apparaissent comme une alternative qui soulage les équipes permanentes souvent surchargées et contourne les difficultés liées à la position des services d'ordre, sur lesquelles nous reviendrons.

Sont également cités les échanges avec d'autres institutions hormis les autres clubs : un-e répondant-e alémanique cite un renouvellement des contacts avec la police, un-e autre un accord mis en place avec une association qui développe un outil de signalement des cas ; enfin, un-e répondant-e romand-e explique avoir créé un groupe associatif pour la visibilisation de la problématique des violences sexistes, sexuelles et de genre dans les clubs, rassemblant politiques, acteurices du monde culturel et de la santé.

Enfin, quelques réponses isolées font davantage figure de commentaires : un-e répondant-e romand-e dit avoir mis en place une 'mesure contre le GHB' sans davantage de précision, deux germanophones soulignent leur senti-

ment d'être 'encore au début' du processus, un troisième décrit privilégier avant tout le dialogue individuel lors des incidents, et un-e romand-e estime que la 'mentalité du lieu' suppose une sensibilisation des participant-e-s confirmée par l'absence de problèmes rapportés à ce jour.
Il va sans dire que ces nouveautés amènent leur lot de nouveaux obstacles pour les équipes qui y travaillent. Le problème le plus souvent rencontré par les répondant-e-s (9 citations dont 4 romand-e-s) est le manque de sensibilisation sur le sujet des violences sexistes, sexuelles et de genre : la propension à s'emparer de cette thématique dépend énormément des individus, et beaucoup de lieux disent se heurter à cette méconnaissance qui peut diviser leurs équipes. C'est avant tout la nécessité de mettre en place de tels dispositifs qu'il s'agit de prouver aux sceptiques, parmi les équipes comme lors des recherches de fonds ou d'appui politique.

Quand bien même l'accord de l'équipe serait acquis, la vaste échelle des changements à mettre en place est intimidante à elle seule : 6 personnes (dont 4 romand-e-s) déclarent pesante la lenteur d'un processus qui requiert souvent la formation de l'ensemble des employé-e-s, la rédaction de documents internes et leur apprentissage, la mobilisation de larges équipes à taux d'activité très variable. Sans surprise, le temps et les ressources font souvent défaut et l'adoption du nouveau paradigme est un travail de très longue haleine.

La nécessité des formations massives pose également des problèmes logistiques : 3 répondant-e-s alémaniques et un-e romand-e font état de doutes quant à la nécessité – et à la possibilité – de rémunérer ce temps de formation. Cela rajoute une difficulté supplémentaire pour ce qui est des bénévoles : il peut être délicat de leur demander de donner davantage de leur temps pour se former, mais les plus motivé-e-s sont souvent celleux pour qui le sujet est déjà familier. Cela entraîne le risque de ne pas atteindre l'intégralité des équipes, dont la cohésion est pourtant cruciale.

Ce problème de sensibilisation étendue à toustes les employé-e-s se complexifie lorsque certain-e-s sont des partenaires externes : deux répondant-e-s, un-e de chaque région, évoquent des tensions avec l'intégration des agent-e-s de sécurité dans leur évolution vers davantage d'inclusivité. Entre liens peu coopératifs avec les entreprises spécialisées et représentations mentales liées à la figure de l'agent-e 'à l'ancienne' dont on se méfie, l'évolution de ce poste est au cœur des réflexions.

S'il faut souligner que 5 répondant-e-s (dont 3 romand-e-s) disent ne pas avoir rencontré de problème à l'application de leurs mesures, 6 répondant-e-s alémaniques font état de difficultés absentes des réponses des romand-e-s. Il s'agit de considérations théoriques autour des décisions en jeu dans une politique d'inclusivité : un-e répondant-e cite par exemple la tension entre la création d'espaces 'safe' en non-mixité et la mise en place de toilettes non-genrées.

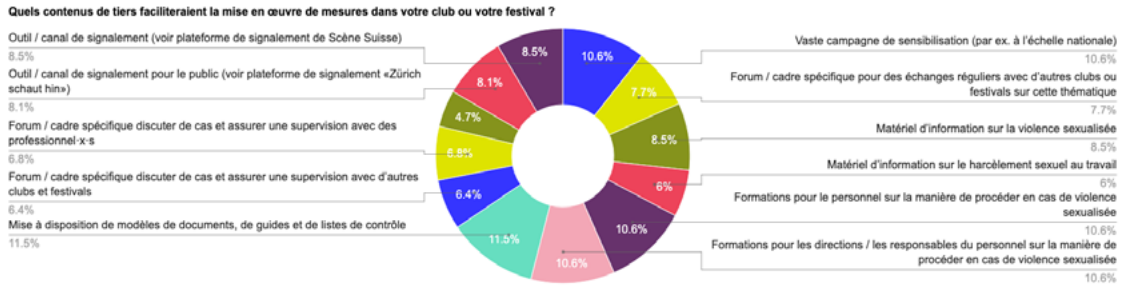
De nouvelles interrogations émergent également autour du souci de développer un lieu inclusif sans que cela ne se restreigne à de la communication sans effet concret, ou encore de la nécessité de répartir la responsabilité de ces questions afin qu'elle ne se concentre pas sur les personnes qui en sont le plus souvent victime – l'acronyme allemand FLINTA (femmes, lesbiennes, personnes inter, non-binaires, trans et agenres) regroupe celleux qui, de par leur vécu des problématiques sexistes, portent souvent la responsabilité de leur démantèlement. Cependant, il faut noter que pour deux des répondant-e-s évoquant ces difficultés théoriques, le passage au concret fournit une occasion d'enrichir les pratiques et d'apprendre davantage sur son milieu professionnel : cette situation peut donc être vécue comme une opportunité.

Enfin, nous avons terminé cette série de questions libres en demandant aux répondant-e-s de partager leurs besoins pour la résolution des difficultés évoquées précédemment. De manière incontestable (12 réponses dont 3 romand-e-s), ce sont les ressources telles que le matériel de lecture, les guides à suivre, la documentation contenant des exemples concrets et adaptés à la vie nocturne qui manquent le plus cruellement aux clubs et festivals ; ces outils sont suivis par la demande d'une offre de formation (6 réponses dont 4 romand-e-s) et d'une facilitation des échanges avec les autres clubs et festivals, déjà cités lors des questions précédentes. 3 clubs alémaniques souhaiteraient également travailler avec une personne ressource, experte dans les questions de violences sexistes, sexuelles et de genre, et qui pourrait offrir une forme de coaching pour les changements à effectuer dans l'institution. Apparaissent en dernier des dimensions citées en filigrane durant le reste du questionnaire : le manque de financements et de temps disponible pour la formation, ainsi que les limitations d'une offre de sécurité peu encline à la modernisation.

CONCLUSION : PRIORITÉS ET PISTES À APPROFONDIR

En complément des questions ouvertes résumées ci-dessus, le sondage se termine sur un éventail de mesures parmi lesquelles les répondant-e-s ont sélectionné celles qu'iels jugent les plus urgentes et les plus adaptées à leur structure. Beaucoup sont mentionnées spontanément par les participant-e-s, mais d'autres viennent compléter

leurs réponses en suggérant la participation de tiers dont le travail peut être méconnu des acteurices (outils de signalement des incidents développé par des associations locales, possibilité de forum ou de campagne de sensibilisation à l'échelle nationale). Les mesures sont toutes plébiscitées par les clubs et festivals, qui manifestent un grand enthousiasme à voir leurs efforts encadrés et soutenus par une offre de matériel spécialisé et prêt à l'emploi.



Comme spécifié dans les questions libres, ce sont les modèles de documents et les formations pour qui la demande est la plus forte. Cette tendance est confirmée dans la question finale du sondage, lors de laquelle les participant-e-s sélectionnent, également dans la liste détaillée ci-dessus, trois priorités par ordre d'urgence : la formation du personnel est citée dans les trois catégories, seulement dépassée par la mise à disposition de modèles de documents et de guides et à égalité avec l'élaboration d'une campagne de sensibilisation nationale ainsi que d'un outil de signalement des incidents pour le public.

Ce sondage, comme nous l'avons précisé, avait pour but de prendre un instantané de la situation des clubs et festivals suisses quant à leur gestion de la violence sexiste, sexuelle et de genre. Il est loin de représenter un tableau exhaustif de la situation, ne serait-ce que par le nombre réduit de participant-e-s et la sur-représentation des clubs de taille moyenne ; les réponses nous permettent cependant de faire émerger des pistes à approfondir auprès des acteurices de la scène culturelle, notamment grâce aux questions ouvertes où iels ont pu s'exprimer librement au-delà des réponses proposées.

Ces apports personnalisés ont une grande importance pour notre recherche, bien que l'on ne puisse pas les considérer comme représentatifs de l'ensemble des clubs suisses : ce sondage étant complété sur base volontaire, un biais s'immisce dans la propension des participant-e-s à parler de leurs mesures réussies lors qu'iels en sont fier-ères, ou de leurs problèmes lorsqu'iels y font face. Plutôt que la 'majorité silencieuse' pour qui le quotidien ne penche vers aucun extrême, nous pouvons attendre de ce type de plateforme une grande représentation des pôles les plus engagés qui cherchent activement à discuter de cette thématique.

Il y a donc un risque d'ignorer les moins sensibilisé-e-s, inhérent à toute forme de recherche sur base volontaire. Cependant, cette forme de questionnaire nous aide à cibler au mieux les besoins des clubs et festivals qui souhaitent activement devenir des lieux safes et ont besoin de soutien pour y parvenir. C'est pourquoi la seconde partie de la recherche, qui se compose d'entretiens avec des volontaires inscrit-e-s lors du sondage, approfondit certains sujets abordés dans les réponses libres : nous sommes notamment revenues sur les sujets des équipes d'intervention en soirée, des difficultés lors du passage de la théorie à des mesures pratiques, ainsi que sur le rôle des agent-e-s de sécurité, souvent mentionné spontanément dans les entretiens.

Ainsi, ce sondage nous a donné des informations intéressantes en elles-mêmes ainsi que des bases de discussion pour mieux comprendre le vécu des travailleurs-euses des clubs et festivals. Si de nombreux éléments ne font que confirmer leurs demandes de longue date, d'autres aspects de leur expérience sont apparus au travers des entretiens et sont venus remettre en perspective nos préconceptions sur les réalités du terrain. C'est dans la transmission de cette parole que notre rôle d'intermédiaire prend son sens : les acteurices de la culture sont prêt-e-s à faire du monde de la nuit une fête inclusive, pour autant que l'on leur en don

Annexe 2 : Résumé de l‘atelier B-Sides

16. Juni 2022

In Kooperation mit SAY HI!, der Austausch- und Netzwerkplattform des B-Sides Festivals, wurde ein Workshop in Form eines Postenlaufs zum Thema sexualisierte Gewalt durchgeführt. 17 Musikschaffende waren zum Postenlauf eingeladen, davon vier aus der französischsprachigen Schweiz.

Verschiedene Fragen zu Wissen zu sexualisierter Gewalt, Situationen und Handlungsmöglichkeiten im Club oder am Festival wurden im Plenum und im Anschluss in Kleingruppen diskutiert. Die Ergebnisse aus den Diskussionen in den Kleingruppen wurden als Audiodateien festgehalten. Diese wurden von uns transkribiert und zu einem Text zusammengefasst.

EINFLUSS DER PROGRAMMINHALTE AUF DEN VERLAUF DER VERANSTALTUNG

Je nach Funktion der Personen (Musiker*in, Veranstalter*in, etc.), die am Workshop teilgenommen haben, werden verschiedene Schwerpunkte erwähnt. Seitens Veranstalter*innen werden mehrfach die Programminhalte thematisiert. Die Programminhalte haben Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Publikums und die Stimmung an den Konzerten und Veranstaltungen. Eine bewusste Programmation und der Verzicht Bands zu buchen, die in den Texten zu Gewalt aufrufen oder diskriminierende Inhalte wiedergeben, ist entscheidend für die Booker*innen. Eine Person äussert ihre klare Haltung: «Künstler*innen die in den Texten zu Gewalt aufrufen, sollten keine Subventionen erhalten». Dies sei jedoch eine kulturpolitische Frage.

SICHERHEITSDIENSTLEISTER*INNEN AN DEN VERANSTALTUNGEN

«Sicherheit und Kraft haben nichts miteinander zu tun», meldet eine der Kleingruppen zurück, welche die Fragen diskutiert haben. Eine Person äusserte sich ablehnend gegenüber den Sicherheitsdienstleister*innen: «Diese breiten ernsten Securities, zu denen würde ich nie gehen, wenn mir etwas passiert.» Es brauche nach Aussage dieser Person «Menschen wie du und ich und auch divers, die für die Sicherheit in den Clubs und Festivals verantwortlich sind». Nur so könne Vertrauen aufgebaut werden und «im Falle von sexualisierter Gewalt sind Menschen da, zu denen auch Frauen gehen würden».

DIVERSE STRUKTUREN UND AWARNESSKONZEPTE

Des Weiteren wird von den Teilnehmer*innen hervorgehoben, dass diverse Strukturen in den Clubs und an den Festivals dazu beitragen können, dass die Aufmerksamkeit auf das Thema sexualisierte Gewalt gestärkt wird. Diversität solle ein Bestandteil von Awarenesskonzepten sein.

Mehrfach wird erwähnt, dass diese Awarnesskonzepte nicht nur im «Büro» kreiert werden sollten, sondern in allen Strukturen und insbesondere bei den Menschen an der Front von Veranstaltungen, verankert werden müssen. Nur so seien sie auch nachhaltig. Es wird aber auch erwähnt, dass Awarnesskonzepte als Marketingkonzepte verstanden werden, was zum Pinkwashing führen könne.

AUSTAUSCH ERMÖGLICHEN UND WISSEN TEILEN

Mehrfach gewünscht wird der regelmässige Austausch zu den ergriffenen Massnahmen und Konzepten unter den Kulturinstitutionen. Solche Austauschformate scheinen für die Vertreter*innen der Clubs und Festivals sehr hilfreich, da Wissen geteilt werden könne.
Ebenfalls werden Vorlagen für Sensibilisierungskampagnen gewünscht. Bestehendes solle sichtbar gemacht werden: good practices aus den Clubs und Festivals sollen zur Verfügung stehen, damit nicht alles neu erfunden werden muss. Bereits angewandte, bestehende Produkte wie Konzepte oder Leitfäden, die gut funktioniert hätten, könnten einfach übernommen werden.

RIDER

Die teilnehmenden Musiker*innen und DJs erwähnen alle den Rider, der den Clubs und Festivals abgegeben wird und grösstenteils die technischen Details klärt. Die Rider könnten dementsprechend ergänzt werden, dass darin ein Awarenesskonzept verlangt wird – sprich der Auftritt wird an die Bedingung geknüpft, dass ein Awarenesskonzept vorhanden ist. Es könne aber auch im Vorfeld bei den Veranstalter*innen nachgefragt werden, ob solche Konzepte bestehen, um die Clubs und Festivals in die Verantwortung zu nehmen.

EMPFEHLUNGEN FÜR HELVETIAROCKT

- Regelmässige Austauschformate, Workshops, Roundtables zum Thema sexualisierte Gewalt / Awareness organisieren
- Vorlagen für Rider erstellen und teilen
- Good Practice-Beispiele sichtbar machen

EMPFEHLUNGEN FÜR CLUBS

- Awarnesskonzepte nachhaltig verankern
- Diverse Zusammensetzung der Sicherheitsdienstleister*innen
- Schulungen für Sicherheitsdienstleister*innen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Programminhalte beachten
- Diverse Zusammensetzung im Team

Annexe 3 : Analyse des entretiens qualitatifs (version courte)

«PAS JUSTE DES AFFICHES DANS LES TOILETTES» : LES CLUBS ET FESTIVALS SUISSES EN LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUELLES MESURES, QUELS OBSTACLES ?

INTRODUCTION

Helvetiarockt a récolté, durant l'été 2022, les témoignages de professionnel-le-s concerné-e-s, en s'intéressant en particulier à la difficulté de gérer les violences sexistes, sexuelles et de genre.

Cinq entretiens ont été menés : trois avec des dirigeant-e-s ou programmateurices de clubs, deux avec des membres de l'équipe de festivals. Trois des lieux concernés sont romands, deux sont alémaniques.

Nous nous proposons ici de survoler les axes principaux de cette recherche, que nous pouvons réunir en plusieurs pôles : les défis internes à chaque établissement, leurs relations aux services de sécurité et autres institutions tierces (politiques, police, médias...), ainsi que leur utilisation de dispositifs tels que des équipes d'intervention spécialisées ou des signalements par 'nom de code' de type Angela/Luisa. Après discussion de ces thématiques, nous évoquerons le rôle potentiel d'Helvetiarockt dans le soutien aux lieux concernés.

CHANGEMENTS RÉCENTS, NOUVEAUX DÉFIS

Les cinq entretiens que nous avons effectués sont unanimes : la dernière décennie a apporté de grands changements en matière d'égalité de genre dans leur milieu professionnel, autant au sein des équipes que sur la scène et dans les discussions. Toustes remarquent notamment une plus grande intégration des femmes aux postes à responsabilité, davantage de diversité dans les programmations artistiques, ainsi que de grandes avancées en termes de politiques internes. Ainsi, les violences liées à l'identité de genre sont entrées dans les débats en équipe, les règlements ont été remis en question, et l'accueil du public reconsidéré selon ce paramètre.

Les clubs romands et suisses-allemands semblent fonder leurs réflexions sur des éléments différents : s'il est courant que les romands travaillent sur leurs processus à la suite d'incidents marquants, les alémaniques se basent sur le concept d'Awareness qui propose une prise de conscience de la diversité des publics et de leurs besoins. En revanche, peu importe leur région, les clubs constatent l'importance de mettre en place une chaîne d'information solide lorsqu'il s'agit de prendre en charge des situations de détresse. Le fonctionnement de tels lieux implique le plus souvent qu'en cas de problème, le public s'adressera d'abord aux bénévoles, au bar, ou éventuellement à la sécurité ; il s'agit alors de faire remonter l'information à la personne responsable de la façon la plus directe possible, ce qui requiert une communication constante d'équipes pouvant aller d'une dizaine à plusieurs centaines de personnes.

La clarté des processus et leur bonne connaissance par l'intégralité du staff sont des nécessités dont les enquêté-e-s ont conscience, mais leur mise en œuvre se heurte à de nombreux obstacles (taille des équipes, régularité des bénévoles, sensibilités individuelles, imprévisibilité des situations...). De même, s'il incombe à chaque institution d'intégrer à sa politique interne la protection de ses employé-e-s et bénévoles qui pourraient également être touché-e-s par des violences sexistes, sexuelles ou de genre, une lutte efficace requiert un degré de communication souvent difficile à mettre en place au sein d'équipes où l'on considère que la confiance est de mise. Si la formalisation des processus peut sembler excessive, certain-e-s enquêté-e-s constatent qu'elle couvre davantage les personnes en situation difficile, en les encourageant à s'exprimer avec la certitude qu'iels seront entendu-e-s. La gestion de cas difficiles en soirée comptera toujours sur le bon sens des intervenant-e-s, mais des règlements internes plus explicites peuvent rassurer et libérer la parole.

Enfin, les clubs font état de grandes disparités en matière de comportements des publics selon le type de soirée. Les concerts attirent un public plus averti, dont le but est d'assister à un spectacle donné, de style défini, souvent plus tôt dans la soirée ; quant aux soirées dites club, où un-e DJ se produit souvent plus tardivement, elles sont un lieu festif où la dimension de rencontre est plus présente. Ce sont à ces occasions que les incidents se produisent le plus souvent ; c'est notamment le cas pour les utilisations soupçonnées de GHB, dont l'omniprésence médiatique exaspère les enquêté-e-s qui s'inquiètent malgré tout de la détresse tangible des publics, en particulier des

plus jeunes.

LE RÔLE DE LA SÉCURITÉ EN SOIRÉE

Lorsqu'il s'agit d'élaborer un plan de gestion des incidents de tous types en milieu festif, la question du rôle des agent-e-s de sécurité ne tarde pas à se poser. La relation que chaque lieu entretient avec elleux varie notamment selon sa taille et les obligations légales qui en découlent, selon les moyens financiers à disposition ou selon la présence de bénévoles en charge de certaines tâches (contrôle des billets à l'entrée, etc.).

Chaque institution inclut la place de la sécurité dans sa réflexion, mais celle-ci est plus facile à remettre en question lorsqu'il s'agit d'un service interne : l'unique club se trouvant dans cette configuration a en effet pu former ses agent-e-s de manière beaucoup plus étendue que les autres. Les trois enquêté-e-s mandatant des sociétés externes évoquent des dissensions avec celles-ci : iels souhaiteraient faire évoluer l'attitude des agent-e-s mais déplorent le manque de formation fourni par l'employeur-euse. Ces clubs dénoncent la posture souvent intimidante, voire même agressive, de ce personnel, et réfléchissent aux possibilités de le remplacer par une équipe de médiation ou d'en exiger des qualifications ciblées sur le milieu festif.

LES LIEUX FESTIFS ET LA CITÉ

Les incompréhensions citées précédemment entre équipes des lieux et services de sécurité ne sont qu'une des multiples collaborations parfois difficiles que ces professionnel-le-s entretiennent avec les instances détachées de leur milieu. Les enjeux spécifiques à la vie nocturne sont souvent méconnus des personnes qui n'en ont pas fait l'expérience, et les conditions matérielles dans lesquelles les équipes sont contraintes de réagir ne concordent pas toujours avec les recommandations abstraites que peuvent faire les politiques, ou avec les réactions des agent-e-s des polices municipales : cette déconnexion est source de frustration pour beaucoup d'enquêté-e-s, qui font état d'une grande isolation.

En effet, plusieurs personnes interrogées nous ont fait part de leurs difficultés à communiquer avec leur police locale : les principaux problèmes résident dans les comportements dénigrants envers les personnes ciblées par des violences et le manque de coopération dans la procédure de prise en charge des cas présumés de soumission chimique.

Pour contrebalancer ces lacunes, plusieurs clubs – notamment ceux dont les gérant-e-s ont de l'expérience en politique – construisent leur propre réseau en s'intégrant dans le tissu associatif de leur région. En s'adressant aux associations qualifiées dans les domaines qu'ils souhaitent, de la prévention en matière de drogues à la prise en charge des personnes ayant subi des violences sexistes, sexuelles ou de genre, ces lieux organisent le partage de compétences qui leur a souvent manqué dans les canaux étatiques. Si cela peut sembler encourageant, il faut souligner que cette situation repose sur des fondations bancales : le travail bénévole effectué par les associations et, bien souvent, celui des équipes des clubs qui doivent prendre sur leur temps personnel pour cette mise en réseau pourtant indispensable.

NOUVELLES PISTES POUR UNE FÊTE INCLUSIVE

Parmi les nombreuses initiatives prometteuses qui pâtissent du manque de ressources et de l'inadaptation de celles-ci aux réalités du terrain, deux pistes souvent explorées sont les équipes ou personnes référentes en matière de violences sexistes et sexuelles, et les 'noms de code' pour signaler un problème à l'équipe du lieu (de type Angela/Luisa).

Plusieurs clubs tentent en effet de répondre aux problèmes posés par un service de sécurité inadapté par l'ajout d'autres équipes, idéalement formées sur les violences sexistes, sexuelles et de genre. Cette addition aux équipes prend des formes allant de l'engagement d'un-e référent-e permanent-e à la présence de teams durant les soirées clubs, bénévoles ou rémunérées si le budget le permet. Comme évoqué précédemment, ces initiatives sont aussi souhaitables que problématiques lorsqu'elles engagent la participation de staffs bénévoles et/ou non formés : les clubs en sont bien conscients, les risques auxquels s'exposent ces équipes ne sont pas à prendre à la légère, qu'il s'agisse de recueillir un récit choquant ou de tenir un rôle de médiation dans une situation violente.
Plusieurs lieux interrogés ont également mis en place une signalétique incitant les personnes dans le besoin à s'adresser au bar en demandant à voir une personne dont le nom ferait office de signal («pourrais-je parler à Angela ?» par exemple). Ce système pose des difficultés de par la formation et la cohésion qu'il requiert des équipes concernées : pour que le signalement marche, il doit être applicable par chaque membre du staff, qui doit à son tour connaître la chaîne d'information par laquelle transmettre efficacement ce signal. Des points positifs sont

toutefois d'ores et déjà notables : qu'il s'agisse de la publication de chartes ou d'Awareness-Konzepten, plusieurs institutions ont reçu des témoignages d'un public se disant entendu et rassuré par le simple positionnement politique adopté par la salle.

CONCLUSION : QUEL RÔLE POUR HELVETIAROCKT ?

Si les constats relevés par ces discussions avec plusieurs clubs et festivals ne seront pas une surprise pour les personnes impliquées dans le milieu festif, les retours de ces dernières concernant le rôle d'Helvetiarockt ne nous étonneront pas davantage : il s'agit en effet de répondre aux difficultés mentionnées jusqu'ici, notamment en représentant les lieux festifs sur le plan politique pour assurer une meilleure concordance entre les ressources attribuées et les réalités du terrain.

Outre des mesures telles qu'encourager le leadership des femmes et accompagner les lieux dans l'élaboration d'un concept d'inclusivité (Awareness-Konzept), le point central de ces suggestions se situe toutefois dans le rôle de coordination que pourrait assurer Helvetiarockt afin de faciliter la transmission de compétences, d'informations et de matériel, évitant ainsi aux associations locales de refaire à l'infini le travail de sensibilisation et de rédaction qu'elles assurent souvent de manière bénévole pour combler les lacunes des villes et cantons. Le rôle du travail associatif doit ainsi être mis en avant à sa juste valeur, et bénéficier de la présence d'une faîtière qui allégerait également l'ampleur des tâches de mise en réseau pour chaque lieu. En somme, chacun-e sait ce dont iel a besoin : il s'agit de donner aux clubs et festivals les moyens de devenir ce qu'ils souhaitent, c'est-à-dire des lieux safe où l'on se sait bien entouré-e.

Annexe 4 : Résumé du panel

TABLE RONDE «LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES CLUBS ET FESTIVALS», VENDREDI 16 SEPTEMBRE, FESTIVAL LABEL SUISSE (EJMA)

Avec :
Léa Romanens – Secrétaire générale de Fri-Son
Laurence Vinclair – Directrice et programmatrice des Docks
Alicia Paladino – Programmatrice du Romandie
Modération : Anaïs Potenza – We Can Dance iT

Après une brève présentation des intervenantes, la gravité du sujet est soulignée par une citation qui résume bien la superficialité de certaines mesures : Alicia Paladino l'exprime en disant qu'il ne s'agit «pas juste de mettre des affiches dans les toilettes». Cela donne le ton de la discussion : il n'est plus question de se limiter à des mesures cosmétiques, mais bien d'entamer une réflexion de fond.

Un des problèmes principaux est relevé par Léa Romanens, qui déplore le fait que la gestion de ces violences soit un élément de plus à la charge des équipes des lieux culturels alors que ce n'est «pas [leur] métier». Appuyés par Alicia Paladino, ces propos rappellent que l'injonction à lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), lorsqu'elle ne s'accompagne pas de financements et de personnel supplémentaire, est une responsabilité qui incombe à des personnes non qualifiées et déjà surchargées : en attendre des résultats immédiats est donc illusoire et culpabilisant pour ces équipes.

Léa Romanens évoque ensuite les étapes suivies par Fri-Son, de l'adoption de la charte Aretha élaborée avec l'association Mille Sept Sans à la mise en place imminente d'équipes d'intervention ('safe team', 'team care' ou 'team wellness', selon les lieux) focalisées sur les violences de genre. Elle décrit son expérience selon laquelle la clarification du positionnement de la salle comme 'lieu safe' a poussé le public à rapporter davantage de situations qui, auparavant, auraient été minimisées ou vécues dans l'isolement : sitôt que la signalétique encourage le public à demander de l'aide au staff, des cas se déclarent «chaque soir, pas un par mois». Sont évoqués certains doutes concernant la récurrence de ces signalements : si une meilleure communication permet d'élargir ce que l'on perçoit comme une violence digne d'être dénoncée, cela peut également renforcer la crainte et le sentiment de vulnérabilité de certaines personnes pour qui ces risques sont omniprésents.

Comme l'indique la mention fréquente des 'team care', toute une dimension du vécu des victimes potentielles ou présumées de VSS – ou simplement des personnes ressentant une forme de détresse durant un événement – manque actuellement de structure à laquelle s'adresser. Cela met en cause le rôle des agent-e-s de sécurité, auquel les intervenantes réfléchissent particulièrement depuis la mise en place d'une loi sécuritaire il y a 10 ans : c'est ce qu'évoque Laurence Vinclair des Docks, pour qui cette loi a mis fin à un fonctionnement associatif qui leur permettait de recruter des agent-e-s internes. A nouveau obligées de recourir à des partenariats externes, les intervenantes signalent des problèmes récurrents avec les agents issus de ces derniers, notamment de harcèlement sexiste, raciste et homophobe. Certains de ces agents refusent même de travailler aux Docks pour des événements LGBTQIA+ tels que la pride de nuit.

Ces frustrations verbalisées, les intervenantes dissocient ensuite les entreprises de sécurité, auxquelles elles ne font pas ou plus confiance pour la gestion des VSS, et les équipes qui y sont consacrées. Il s'agit d'une alternative souvent évoquée et déjà utilisée par les Docks, le RKC et Fri-Son notamment, qui ne fait toutefois pas l'unanimité et ne représente pas une solution miracle. Deux problèmes sont en effet mentionnés : le risque d'envoyer des bénévoles au «casse-pipe» avec une formation dérisoire, et celui de faire vivre aux victimes présumées une deuxième situation violente en les confrontant à un staff peu informé ou carrément réticent.

Les intervenantes rappellent donc l'importance d'accompagner ces éventuelles 'team care' d'une formation solide afin de ne pas mettre en danger les personnes qui se porteraient volontaires, mais elles ne s'arrêtent pas là : la formation devrait concerner l'ensemble des équipes, y compris la technique, le bar, afin que les appels à l'aide soient immédiatement entendus et pris au sérieux, et que chacun-e puisse contribuer en étant vigilant-e durant les soirées. A titre d'exemple de situation devant attirer l'attention, on cite notamment le fait de s'assurer auprès des jeunes femmes que leur consommation n'est pas forcée lorsqu'un homme commande pour elles.

En outre, le rapport aux services de polices est très différent selon les clubs : si le Romandie ne les appelle «jamais», les Docks tendent à les prévenir systématiquement, alors que Fri-Son opte pour une collaboration en les appelant, puis en accompagnant la personne victime. De même, le fait de transmettre un cas au corps médical peut poser problème : n'étant pas toujours formé-e-s aux circonstances de la soumission chimique, certain-e-s urgentistes peuvent poser des questions jugeantes sur les habitudes de consommation de la personne. Les intervenantes s'accordent à dire que ces liens avec les autres institutions varient fortement selon les régions et les sensibilités individuelles : il s'agirait donc d'égaliser le terrain en formant systématiquement ces structures.
La question de la programmation culturelle est également abordée. Si les intervenantes reconnaissent que la recherche d'une plus grande diversité sur scène demande des efforts conséquents, elles sont unanimement disposées à le faire. La question tourne davantage autour de la façon d'y parvenir : s'il est souvent difficile de trouver le temps nécessaire pour rechercher des 'niches' suffisamment suivies pour garantir de remplir la salle, le fait de s'y mettre en équipe peut faciliter ce processus ainsi que multiplier les points de vue, les références culturelles et les carnets d'adresses.

L'intervention d'Anaïs Potenza de We Can Dance iT apporte des éclairages sur le cadre légal de la gestion des VSS en club et festival, y compris au sein des équipes : elle rappelle notamment l'obligation d'avoir une personne de confiance hors hiérarchie à laquelle les employé-e-s peuvent s'adresser. De plus, WCDiT répond à plusieurs inquiétudes concernant les 'safe team', pour lesquelles cette association propose une formation courte (de même qu'aux équipes) ainsi que des conseils pour l'intégration au sein du club, comme le fait d'être suffisamment reconnaissable et coordonné avec l'intégralité du staff. Enfin, Anaïs Potenza rappelle que malgré la difficulté de trouver des personnes volontaires pour ce rôle, il peut s'agir d'une forme de réappropriation de l'espace des lieux nocturnes par les personnes qui s'y sentent souvent vulnérable, participant ainsi d'un mouvement plus général d'inclusion dans une nouvelle définition de la fête.

Annexe 5 : Résumé de l‘atelier Résidence Neubad

Im Rahmen der von Helvetiarockt, SAY HI! und Beam Network, ein multidisziplinäres Netzwerk aus der französischsprachigen Schweiz, durchgeführten Residenz «Après téléphoner il faut se rencontrer» im Neubad in Luzern wurde mit den Teilnehmer*innen und weiteren Gästen am 21.09.2022 ein Austauschworkshop durchgeführt. Es haben 16 Musikschaffende teilgenommen, davon sechs aus der französischsprachigen Schweiz. Der Workshop wurde in englischer Sprache durchgeführt, diskutiert wurde in Kleingruppen von zwei bis drei Personen. Ein Fotoprotokoll und eine schriftliche Zusammenfassung wurden angefertigt.

ZENTRALE ANLAUFSTELLE

Eine zentrale Anlaufstelle, die Informationen zu sexualisierter Gewalt, eine Anleitung zu ersten Schritten im Prozess bietet und Material wie Leitfäden zur Verfügung stellt, wird in der Diskussion der Teilnehmer*innen als grosser Bedarf genannt. Diese Anlaufstelle könnte zum Beispiel in Form einer Webseite realisiert werden. Zudem wurde ein Reportingsystem vorgeschlagen – also eine Sammlung von good practice-Beispielen aus Clubs und Festivals – die Interessierte einsehen können und bei Bedarf den Club oder das Festival kontaktieren könnten. Das würde den Austausch zu spezifischen Fragen erleichtern. Auch die Angebote und Expert*innen könnten so sichtbar gemacht und koordiniert werden. Ob es sich dabei um eine nationale oder regionale Aufgabe handelt, konnte zu diesem Zeitpunkt nicht weiter erörtert werden.

Hervorgehoben wurde zudem, dass der Austausch zwischen den Clubs und den Festivals sehr willkommen wäre.

VORSCHRIFT ZUR AWARENESS

Es wurde darauf aufmerksam gemacht, dass viele Clubs und Festivals noch kaum Massnahmen ergriffen haben. Da für die Clubs und Festivals keine Pflicht bestehe ein Awarenesskonzept umzusetzen, wie es zum Beispiel im Fall von Hygienekonzepten von den Behörden vorgeschrieben ist, wurde die Idee eines Awarenesspatents analog zum Wirtepatent geäussert – dies könnte beispielsweise auch politisch gefordert werden.

FINANZIELLE RESSOURCEN

Die Teilnehmenden wünschen sich mehr finanzielle Mittel, um Prozesse in den Teams starten und Schulungen durchführen zu können. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeit, um Massnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt, zum grossen Teil unbezahlt geleistet wird. Insbesondere würden die finanziellen Mittel fehlen, um Strukturen wie ein Care- oder Awarenessteam aufzubauen und an Veranstaltungen einzusetzen. Auch die Teilnahme aller Mitarbeitenden an Schulungen werde immer wieder diskutiert – dabei sollten diese als bezahlte Arbeitszeit aufgeschrieben werden können.

Dafür seien zusätzliche finanzielle Mittel notwendig, die bei Städten und Kantonen angefragt werden müssen. Oftmals fehle aber eine konkrete Stelle, an die solche Unterstützungsgesuche gerichtet werden können beziehungsweise würden Projekte und Strukturen mit dem Ziel der Prävention von sexualisierter Gewalt nicht gefördert werden.

SICHERHEITSDIENSTLEISTER*INNEN

Auch das Sicherheitspersonal war ein Punkt, der von den Teilnehmer*innen diskutiert wurde. Einige der Teilnehmer*innen hatten bereits Kontakt zu externem Sicherheitspersonal, das nicht auf sexualisierte Gewalt bzw. andere Gewaltformen geschult war. Hier wurde der Wunsch geäussert, dass es mehr Sicherheitsunternehmungen geben sollte, deren Mitarbeitende für sexualisierte Gewalt sensibilisiert und geschult sind.

SENSIBILISIERUNG DES PUBLIKUMS

Ein weiterer Diskussionspunkt war das Publikum. Geeignete Produkte können das Publikum für sexualisierte Gewalt sensibilisieren und würden dazu beitragen, dass sich Besucher*innen an Veranstaltungen wohler fühlen würden. Als konkretes Beispiel wurde das Ticketingsystem vom Am Bach Festival genannt. Beim Kauf eines Tickets muss ein kleiner Fragebogen ausgefüllt werden, der auf das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert.

Annexe 6 : Entretien avec Anne Schmid, rave it safe

Das Gespräch hat am 03.03.2023 Yvonne Meyer geführt.

Dass an Veranstaltungen in Clubs/Festivals Drogen konsumiert werden, ist kein Geheimnis. Wie aber Substanzkonsumationen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt stehen, wollten die Autorinnen von rave it safe[1] wissen: Ein direkter Zusammenhang könne nicht hergeleitet werden. Konsumationen könnten aber das Risikoverhalten begünstigen und den Konsens durch Wahrnehmungsverschiebungen erschweren. Dabei spielen bei den Konsumierenden die persönliche, psychische Verfassung, das Setting sowie die eigenen Erwartungen an die Wirkung eine wesentliche Rolle. Diese haben zur Folge, dass sich ihre Wirkung, auch bei gleichen Substanzen, ganz unterschiedlich zeigen. Es ist schwierig zu wissen, wie Menschen in dem Moment auf die unterschiedlichsten Drogen reagieren. Oft sei auch die Mischung ausschlaggebend, denn Alkohol bildet oft den Grundstock und werde mit weiteren Drogen vermischt. Die Musik und die Stimmung im Publikum könne so zum Beispiel auch intensiver wahrgenommen werden. Wenn die Stimmung bereits aggressiv sei, könne dies von den Konsumierenden verstärkt übernommen (imitiert) werden.

Das stereotype Bild sei nach wie vor der «männliche Aggressor», der «K.O. Substanzen» verwende, um sein Opfer zu betäuben. Dieses Bild sei sehr viel subtiler zu betrachten, denn es könne auch der nette Freund von nebenan sein. Hinzu komme, dass das eigene Verhalten durch die Konsumation von Drogen legitimiert werde, und deshalb weniger Verantwortung übernommen werde.

Oft würden sich die Konsumierenden selbst überschätzen und hätten Mühe mit der Wirkung der Drogen klarzukommen, gerade weil diese eben je nach Situation ganz anders ausfallen könne. Alkohol werde oft vergessen, sei aber die meistkonsumierte Droge. Sie ist in der Gesellschaft sowohl akzeptiert als auch legitimiert.

Auch bei der Konsumation von Drogen brauche es viel Sensibilisierungsarbeit. Rave it safe könnte sich eine Zusammenarbeit mit den Awarnessteams in Clubs und auf Festivals sehr gut vorstellen. So könnten sie ihre Erfahrungen im Umgang mit Menschen, die konsumiert haben, weitergeben. Zudem sei das kostenlose Angebot des Drug Checking sinnvoll und Getränke könnten dabei sofort auf Substanzen getestet werden.

[1] https://www.raveitsafe.ch