



# PRÉVENTION ET PROTECTION

Petit guide sur la prévention et la protection  
dans les clubs suisses d'AMHE



Approuvé par la FFRMHE





## PRÉVENIR ET PROTÉGER, UNE NÉCESSITÉ

Ces dernières années, une prise de conscience mondiale des scandales d'abus liés au sport a émergé. La Suisse n'y a pas échappé. La publication des Protocoles de Macolin en octobre 2020 a permis de mettre en lumière les abus subis par les gymnastes du Centre national de sport de Macolin. Dans ces rapports, les athlètes dénoncent des actes d'intimidation et d'humiliation systématiques, une surveillance excessive de leur poids, ainsi que des abus d'ordre psychologique et physique. Certaines personnes ont développé des troubles alimentaires, un syndrome de stress post-traumatique et des pensées suicidaires. D'autres font état de séquelles physiques à long terme, conséquence d'entraînements forcés malgré de récentes blessures. Certaines personnalités politiques, dont le chef du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports, ont réagi en exigeant la création d'un centre de contact et de signalement des abus liés au sport. Créé début 2022, ce centre dépend de la Swiss Sport Integrity Foundation (fondation suisse pour l'intégrité dans le sport), et a pour fonction d'appliquer des sanctions concernant l'éthique. Mi-2022 déjà, la fondation a déclaré recevoir entre six et sept signalements par semaine provenant d'athlètes de toutes disciplines.

Le nombre considérable de cas souligne l'ampleur du problème des abus dans le sport suisse : un problème qui concerne tous les clubs et associations sportifs, professionnels comme amateurs. Bien que Swiss HEMA ne soit pas reconnue comme une fédération sportive « olympique » officielle (avec obligation de suivre la procédure de signalement officielle), cette réalité incite à faire preuve de responsabilité contre toute forme d'abus.

## EN QUOI CONSISTENT LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION ?

Cela concerne traditionnellement le fait de protéger les personnes à risque dans certains contextes sociaux : des personnes mineures ou des adultes vulnérables (comme les personnes âgées ou en situation de handicap). Récemment, ce concept a été élargi à tout adulte potentiellement exposé à une forme d'abus en raison d'autres caractéristiques : âge, genre et identité de genre, appartenance ethnique, religion, apparence, handicap physique ou mental, statut social ou civil, état de santé, orientation sexuelle, ou situation économique.

**N'importe qui peut être victime** d'abus, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination. Swiss HEMA accorde la plus haute importance à ce que toute personne pratiquant les AMHE se sente en sécurité et soit protégée de tout danger. En effet, il est essentiel que les mesures de prévention et de protection s'appliquent à toutes les personnes participant aux activités du club.

Cela n'arrive pas qu'aux autres. Les équipes de Swiss HEMA ont reçu des signalements de comportements problématiques venant de clubs partenaires. Même s'il n'est pas chose aisée que de développer ou d'appliquer des mesures de prévention et de protection, rester vigilant et s'y préparer est important, car les conséquences de cas d'abus sexuel ou de discrimination raciale passés sous silence sont lourdes. Après tout, même si personne ne s'attend à être victime d'un accident de la route, tout le monde attache sa ceinture de sécurité avant de prendre le volant.

## VIOLATIONS DE LA CHARTE D'ÉTHIQUE

La Charte d'éthique pour le sport suisse a servi de base à Swiss HEMA en termes d'inclusivité, de prévention et de protection. Quatre catégories d'infractions et d'actes sont considérées comme des violations de cette charte.<sup>1</sup> Seul le premier point sera développé dans ce guide :

- **maltraitance et abus** : cela comprend la discrimination, l'inégalité de traitement, l'atteinte à l'intégrité psychologique, physique et sexuelle et la négligence du devoir de diligence ;
- **abus de pouvoir dans une organisation sportive** : la corruption, le non-respect des conflits d'intérêts ;
- **comportement antisportif** : généralement relatif aux règles d'une compétition ; et
- **incitation à enfreindre la charte** : inciter autrui à commettre des actes qui violeraient la charte d'éthique.

## À QUOI SERT CE GUIDE

La culture sportive d'aujourd'hui exige de s'attarder sur ces questions de prévention et de protection. Pour garantir des activités accueillantes, sûres et bienveillantes pour l'ensemble des membres de Swiss HEMA, la mise en place de mesures et de procédures est nécessaire. En d'autres termes, il s'agit de prendre des dispositions pour protéger la santé, le bien-être et les droits des individus, afin que chacun puisse participer sans craindre d'être victime d'abus, de négligence, de harcèlement, de préjugé ou de discrimination.

Sans cette implication, Swiss HEMA perdrait des membres, entacherait sa réputation et ne serait plus en mesure de susciter l'intérêt de nouvelles personnes. Swiss HEMA conseille vivement à ses clubs partenaires de prendre à leur tour de telles résolutions. En tant que fédération, Swiss HEMA se veut être un exemple à suivre. Ce guide présente quelques idées de mesures de prévention et de protection.

## PRÉVENTION ET PROTECTION : COMMENT PROCÉDER ?

Les Openness & Safeguarding Commitments (engagements pour l'inclusivité, la prévention et la protection) de Swiss HEMA incitent la fédération à agir de manière responsable envers sa communauté en développant et en maintenant un environnement sain et accueillant pour la pratique de ses activités. Cultiver une culture sportive qui ne tolère ni ne laisse place à aucun comportement abusif est essentiel. Comme l'a dit un jour un membre de Swiss HEMA : « Tout le monde doit faire preuve de courage et montrer l'exemple. » Pour ce faire, des mesures appropriées, ainsi que des procédures de signalement de tout problème engendré par des comportements abusifs ou immoraux, doivent être établies. Cela nécessite l'élaboration d'un **dispositif de prévention et de protection** comprenant divers éléments, stratégies et procédures.

Ce guide propose des mesures applicables dans pratiquement n'importe quel club d'AMHE. Ces éléments constituent un dispositif de prévention et de protection pratique et pragmatique. La première partie concerne la **prévention** des abus, la seconde, quant à elle, se rapporte à la **protection**. Ces principes se veulent élémentaires afin de faciliter leur mise en pratique, mais chaque club est libre de les adapter selon ses propres besoins.

### PRÉVENTION

Premièrement, le club doit mettre l'accent sur le fait de **prévenir toute forme d'abus** avant même qu'il ait lieu. En effet, une fois qu'un problème d'abus, de harcèlement sexuel, d'intimidation ou de discrimination survient, le mal est déjà en grande partie fait. Cela nécessite la mise en place d'un environnement permettant aux membres de pratiquer leur sport et leurs activités en toute sécurité. Cela peut se faire par des mesures de sensibilisation, mettant l'accent sur la responsabilité individuelle envers le reste de la communauté, et par l'élaboration de formations et de lois, permettant d'offrir un espace sûr (en particulier pour les enfants et les personnes vulnérables). Il est crucial de prévenir tout comportement préjudiciable. Voici quelques méthodes qu'un club d'AMHE peut appliquer.

#### 1) Faire connaître ses valeurs

Les membres de Swiss HEMA se sont engagés à respecter des principes clairs en matière d'inclusivité et de protection. Ces engagements exigent de transmettre et d'incarner un message d'inclusivité en accueillant des personnes de tous horizons, indépendamment de facteurs tels que le handicap, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ou l'appartenance ethnique ; et de défendre une plus grande diversité pour que tous et toutes puissent participer librement aux entraînements, aux événements et aux autres activités des clubs partenaires. Il est cependant essentiel que les membres de la fédération prennent conscience de ces engagements et les soutiennent. Swiss HEMA a adopté le logo « Un pour tous, tous pour un » (« One for All, All for One »), présent dans chacune de ses communications<sup>ii</sup> et a publié une déclaration claire concernant ses valeurs sur son site web :

Swiss HEMA s'engage à traiter chaque membre de la communauté des AMHE avec respect, sans jugement ni préjugé, quels que soient son genre ou son orientation sexuelle, son âge, son apparence, ses capacités physiques (handicap inclus), son statut ou son milieu social, sa religion ou ses croyances, son appartenance ethnique ou ses origines.

Les membres de Swiss HEMA sont invités à publier leur propre déclaration sur leurs réseaux sociaux ou à reprendre la déclaration ci-dessus, affichant ainsi ouvertement leurs valeurs à l'ensemble de la communauté. Cela permet de sensibiliser les gens aux comportements adéquats, de souligner leurs propres responsabilités, et d'engager la discussion au sein du club sur ce que cela signifie concrètement.

## 2) Principes énoncés dans un code de conduite ou une charte

Il est important qu'un club édicte des principes clairs en matière de comportement, d'éthique et de conduite, afin que chaque personne ait connaissance des règles en vigueur et comprenne qu'il s'agit d'une condition d'adhésion au club. Les statuts, les règles ou les règlements d'un club doivent mentionner ces différents points. La direction, les membres et éventuellement des personnes tierces peuvent ainsi être tenus pour responsables en cas d'infraction.

Concrètement, cela implique l'**élaboration d'une charte ou d'un code de conduite et de comportement** qui devra figurer dans les documents constitutifs du club (il peut s'agir des statuts juridiques d'une entreprise ou d'une association), dans le règlement intérieur ou dans les procès-verbaux.

Une telle charte se doit de refléter les engagements du club à respecter le droit de chacun et chacune à être traité avec respect et dignité, à pouvoir pratiquer ses activités dans un environnement sûr et à être protégé contre toute discrimination, harcèlement ou abus. La charte permet d'informer chaque membre d'un club de ses droits et responsabilités juridiques et éthiques, ainsi que des comportements à adopter.<sup>iii</sup> Idéalement, elle devrait aussi mentionner la protection des adhérents et adhérentes mineurs.

Lors de leur adhésion, les membres s'engagent, par leur signature, à respecter la charte du club. Ainsi, la charte couvrirait toutes les questions directement ou indirectement liées au club et à ses activités et sanctionnerait les comportements et attitudes risquant de discréditer le club ou le sport en lui-même, ou en cas de suspicion de violence sur mineur. Un **certain nombre d'aspects** doivent être pris en compte lors de l'élaboration d'une charte ou d'un code de conduite, notamment :

- 1) La manière dont le club s'engage à anticiper et à gérer les cas d'abus, de harcèlement, ou de discrimination.
- 2) La conviction que toute personne doit être protégée contre toute forme d'abus.
- 3) Une tolérance zéro envers de tels abus.
- 4) La façon dont le club communique sa charte au sein du club, y compris la procédure de plainte et les sanctions encourues.
- 5) Les comportements inacceptables.

La charte doit également mentionner les **responsabilités de chaque membre** en matière de comportement, et doit garantir que chacun et chacune :

- 1) A connaissance de la charte en vigueur (l'ignorance ne sera pas tolérée).
- 2) Accepte les termes de la charte, notamment concernant les normes de conduite.
- 3) Traite ses pairs avec respect.
- 4) Priorise, avant tout, la sécurité et le bien-être des enfants.
- 5) Est tenu responsable de ses actes.
- 6) Suit la procédure indiquée dans la charte lors d'un dépôt de plainte concernant de potentiels abus, discriminations, harcèlement (sexuel ou moral) ou autres comportements inappropriés.
- 7) Se conforme aux décisions et aux mesures disciplinaires imposées dans la charte.

À titre d'exemple, Militia Genavae, club partenaire de Swiss HEMA, a dans ses statuts une section consacrée à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion. De plus, chaque membre de l'association doit signer la Charte Égalité, Diversité, Inclusion dans laquelle tous et toutes s'engagent à adopter un comportement respectueux et acceptent de recevoir des sanctions en cas de non-respect des points mentionnés, pouvant aller jusqu'à l'exclusion du club. Le texte intégral se trouve dans l'**annexe 1**.

## PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Il est important que la direction d'un club mette en place un processus de recrutement rigoureux en vérifiant les antécédents des potentiels nouveaux membres. En cas de manquement, et si une transgression commise par un responsable, un instructeur ou une instructrice survient, le club sera tenu pour responsable ; en particulier si la personne occupe ou souhaite occuper un poste impliquant un contact régulier et non supervisé avec des mineurs. En vertu de la loi, ces personnes doivent se soumettre à la vérification de leurs antécédents judiciaires. De telles mesures visent à minimiser le risque de recruter (ou de garder) des membres inaptes à travailler avec des enfants. Le club s'assure que les informations extraites de casiers judiciaires obtenues lors de la phase de recrutement seront traitées de manière confidentielle et conformément aux exigences légales en vigueur.

### 3) Coordinateurs et coordinatrices de prévention, de protection et de bien-être

Il est fortement recommandé qu'au moins une personne du club (ou un médiateur ou une médiatrice externe) soit désignée comme responsable de la prévention, de la protection et du bien-être. Ces personnes jouent un rôle crucial pour garantir un environnement sain et sûr, particulièrement à l'égard des enfants et des adultes vulnérables.

Leur principale responsabilité est de veiller au respect de la charte et des procédures de prévention des abus, de la négligence ou des discriminations dans le milieu sportif. Cela peut impliquer la vérification des antécédents du personnel et des bénévoles (voir encadré ci-dessus), l'organisation de formations sur les protocoles de prévention et de protection, ou le fait de s'assurer que chaque membre du club connaît la procédure de signalement pour toute préoccupation liée à la sécurité ou au bien-être. Ces coordinateurs et coordinatrices doivent également se tenir informés de la législation en vigueur et des pratiques de prévention et de protection en milieu sportif. Par ailleurs, ce sont généralement des points de contact en cas d'abus ou de violences.

Leur mission est non seulement de protéger les membres, mais également de promouvoir un climat de respect et d'inclusion au sein du club (prévention). Les responsables doivent veiller à ce que chacun et chacune, peu importe son âge, ses capacités ou son éducation, se sente en sécurité, valorisé et capable de participer aux activités sportives. Cela implique de s'occuper de tout problème de harcèlement, de discrimination ou lié à des comportements inappropriés et de travailler en étroite collaboration avec la direction et les instructeurs et instructrices du club, mais aussi, si nécessaire, avec les parents des membres afin de créer un environnement agréable. Le rôle des coordinateurs et coordinatrices est essentiel, non seulement en situation de crise, mais aussi sur le long terme en proposant une expérience positive aux membres du club, grâce à une culture de respect et de responsabilité. Une formation obligatoire attestera de leur capacité à assumer cette mission.

### 4) Formations

Les clubs partenaires de Swiss HEMA doivent prévoir des formations dans le but d'identifier les abus et de garantir un environnement sûr. Ces formations doivent en priorité être dispensées aux personnes qui ont le plus de responsabilités dans le club (la direction et les responsables) et à celles qui interagissent le plus avec les membres (par exemple, les instructeurs et instructrices). Cependant, une formation ou une sensibilisation destinée à l'ensemble des membres du club est également souhaitée, afin que tous et toutes contribuent à un environnement accueillant et sûr.

Diverses formations peuvent être envisagées :

- **Formation sur la prévention et la protection** : Elle permet de former les coaches, les bénévoles, la direction et le reste du personnel à identifier toute forme d'abus, de négligence ou de violence à l'encontre de mineurs ou d'adultes vulnérables. La formation aborde des sujets essentiels tels que reconnaître les signes d'abus, comprendre les responsabilités légales et éthiques, créer un environnement sain et expliquer les procédures de signalement. Le but est d'assurer que toute personne interne au club a conscience de son devoir de diligence, est en mesure de garantir le bien-être de chacun et de chacune et encourage un climat de sécurité, de respect et d'inclusion.
- **Formation sur l'inclusion** : Cette formation propose une approche pédagogique visant à favoriser la sensibilisation, la compréhension et l'acceptation de la diversité des individus dans les milieux sportifs. Elle met l'accent sur le fait d'encourager une pratique équitable indépendamment de l'origine ethnique, du genre et de l'orientation sexuelle, de la capacité physique, du statut socio-économique ou de l'origine culturelle. À travers des ateliers, des discussions et des mises en pratique, la formation sur l'inclusion aide les coaches, les athlètes et le personnel à reconnaître les préjugés, à lutter contre la discrimination et à créer un espace sain, respectueux et solidaire où tout le monde se sent valorisé et épanoui dans sa pratique sportive.
- **Sensibilisation des membres du club** : La sensibilisation à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion (EDI) au sein des clubs sportifs passe par tout un éventail d'approches visant à créer un environnement plus inclusif et respectueux pour tous et toutes. Il s'agit principalement d'ateliers interactifs, de formations sur les stéréotypes ou sur le développement d'une approche inclusive des membres de la direction, ainsi que l'intégration d'une charte EDI dans la gestion et dans le code de conduite du club. Les campagnes de sensibilisation sur les réseaux sociaux, dans les infolettres et lors d'événements du club favorisent la représentation de la diversité et la déconstruction des stéréotypes. Le fait d'engager le dialogue dans des ateliers où chaque membre peut témoigner de son expérience favorise la compréhension mutuelle et l'empathie. Le soutien de la direction dans cette démarche contribue à adopter les bons comportements et à prendre conscience de ses propres responsabilités.

Diverses initiatives gouvernementales (fédérales et cantonales), organisations non gouvernementales, ainsi que des spécialistes de la protection et de la prévention proposent des ressources et des formations pertinentes. L'encadré ci-dessous en présente une liste non exhaustive.

## FORMATIONS ET DOCUMENTATION

**Jeunesse+Sport et Sports des adultes Suisse (J+S/esa)** : Bien que les arts martiaux historiques européens (AMHE) ne soient pas officiellement reconnus comme un sport, les clubs ont accès aux formations dispensées par J+S/esa. Certains cours comprennent des formations destinées aux instructeurs et instructrices sur des thèmes tels que : les mesures de prévention, la diversité culturelle dans le sport, les stratégies de prévention des violences dans le sport, et la proxémie.

**Swiss Olympic** : Le Comité national du sport met à disposition des clubs de nombreux documents et brochures à télécharger. Swiss Olympic organise également des campagnes pour lutter contre les abus et soutenir l'inclusivité. Les pages du site dédiées à la prévention et à l'environnement<sup>iv</sup> présentent la campagne « Are you OK? », des informations sur la lutte contre les abus sexuels et la toxicomanie, ainsi que le programme « cool and clean » sur les compétences psychosociales.

**Les organisations et fondations spécialisées** : De nombreux organismes œuvrent à la prévention des abus en soutenant les clubs sportifs, tels que **Limita** pour la Suisse allemande, **ESPAS** pour la Suisse romande et **Patouch** pour les écoles et les clubs. **Pro Juventute** offre également un service de conseils pour les coaches, les responsables de clubs sportifs, ainsi que pour les animateurs et animatrices travaillant avec des jeunes, en cas de conflit ou pour répondre à leurs questions concernant entre autres l'utilisation de substances psychoactives, la violence, le harcèlement, les abus ou la dépression. Le service est disponible 24h/24 et 7j/7.

## PROTECTION

Malheureusement, des cas d'abus ou de harcèlement sexuel, des préjugés et des discriminations peuvent toujours survenir, et ce malgré les meilleurs dispositifs de prévention. C'est pour cette raison que des approches et des mesures de **protection** doivent être mises en place pour les victimes de discrimination ou d'abus, ainsi que pour les personnes dont le bien-être ou les droits ont été atteints.

Les efforts déployés peuvent inclure un soutien à la médiation, des procédures pour porter plainte et, dans certains cas, l'intervention d'autorités extérieures et de la police. Il est primordial que les membres de chaque club sachent vers qui se tourner pour demander de l'aide. Ces dispositifs doivent également être accessibles à toute personne témoin d'abus.

Cependant, ces mesures de prévention et de protection sont souvent complexes, requièrent certaines compétences et, étant donné l'organisation bénévole de la majorité des clubs, peuvent parfois être difficiles à mettre en place.<sup>v</sup> La diversité des types d'abus, ainsi que les différentes caractéristiques des victimes potentielles, représente une mosaïque de problèmes à résoudre. Ce guide propose des approches fondamentales applicables dans n'importe quel club.

Les démarches présentées dans ce guide ne tirent autorité que des chartes, des codes de conduite et des statuts établis par chaque club. Elles viennent compléter ces réglementations et ne remplacent en aucun cas les dispositions légales prévues par le Code civil suisse, ou toute autre législation relative aux cas présentés.

Les approches mentionnées ci-dessous sont des exemples de **médiation interne et de procédures simplifiées pour porter plainte**. Sont également indiqués les cas où la police ou les autorités compétentes devraient, ou pourraient, intervenir. Les clubs n'ont autorité que si les actes ou le comportement d'une personne enfreignent le règlement du club. En cas d'infractions pénales, tout recours doit être effectué auprès des autorités légales ou judiciaires.

### Principes fondamentaux

Les membres de Swiss HEMA s'étant engagés à respecter des principes clairs en matière d'inclusivité, de prévention et de protection, la fédération se doit donc d'incarner et de refléter une image d'ouverture et d'inclusion. Toute personne, indépendamment de sa capacité physique, de son genre, de son orientation sexuelle, de son âge, de son origine ou de son appartenance ethnique, doit être accueillie. Les clubs doivent encourager la diversité afin que tout un chacun puisse participer librement aux entraînements, aux événements et aux autres activités proposées.

Chaque club doit s'assurer que ses responsables, ses instructeurs et instructrices, ainsi que ses membres sont en mesure d'identifier et de répondre de manière adéquate à tout cas d'abus, de négligence, de harcèlement ou de discrimination. Cela signifie que, outre les obligations légales, chaque personne doit pouvoir porter plainte en interne si elle estime qu'une autre personne, ou organisation, soumise aux règlements du club a eu un comportement inapproprié envers elle ou quelqu'un d'autre.

Les clubs ont l'obligation de traiter toutes les plaintes concernant la violation des réglementations en vigueur et doivent le faire en se fondant sur des principes d'équité en s'assurant que :

- toutes les plaintes sont prises au sérieux ;
- toute personne accusée est informée en détail des faits qui lui sont reprochés et a la possibilité de répondre à ces allégations ;
- les éléments non pertinents ne sont pas pris en compte ;
- les décisions sont objectives ;
- toute sanction est raisonnable et proportionnée.

En cas de suspicion de maltraitance à l'égard d'un ou une enfant, d'agression sexuelle ou de toute autre activité criminelle, le club est dans l'obligation de signaler les faits à la police ou aux autorités compétentes.

## Plaintes et procédure de médiation

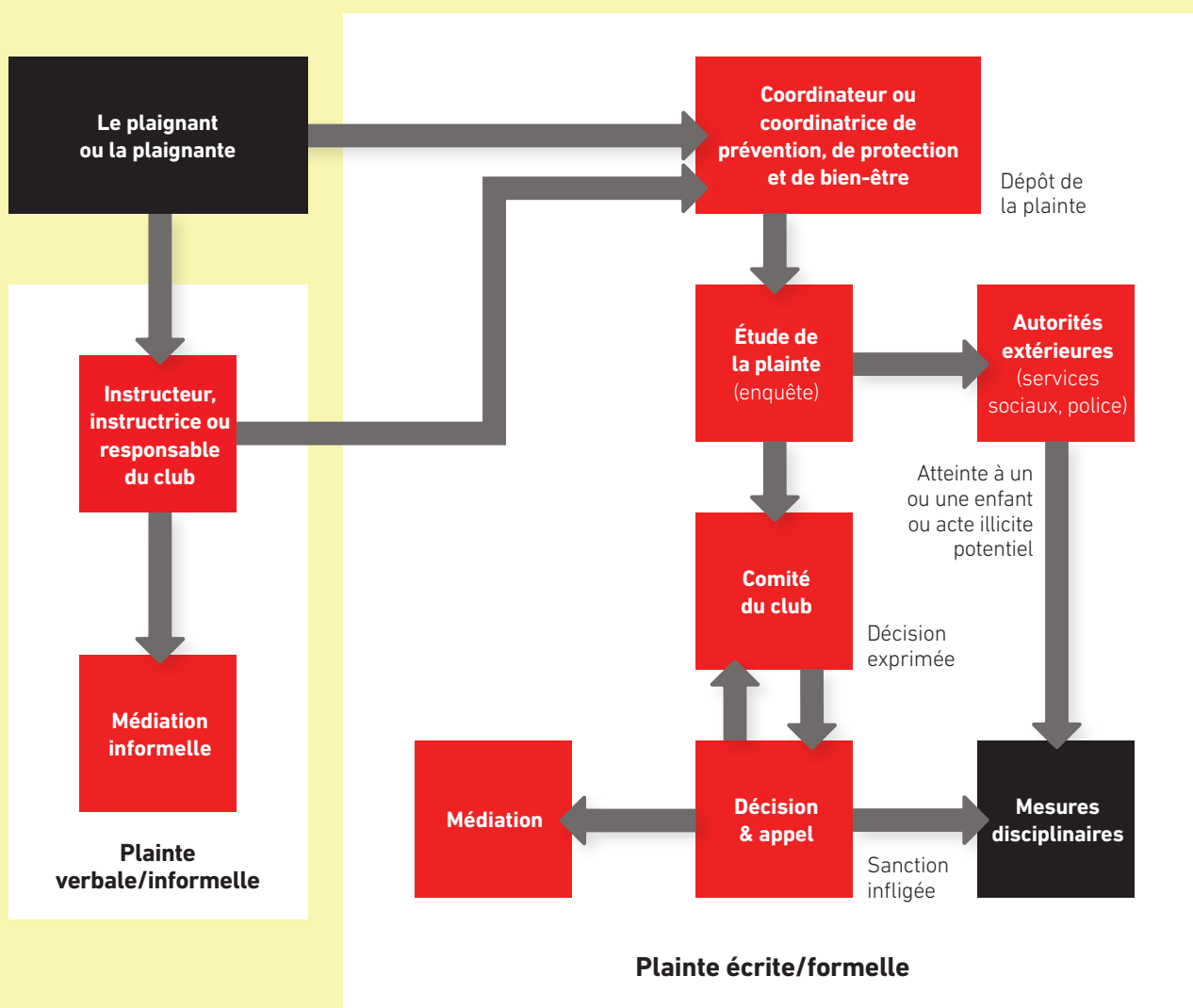
Il existe deux façons de traiter les comportements qui enfreignent le code de conduite ou la charte d'un club : l'approche verbale/informelle et la procédure de plainte écrite/formelle.

L'approche verbale/informelle a pour but d'empêcher qu'une situation ne s'envenime et permet de résoudre un problème de façon moins intrusive. Une approche informelle peut mener à une procédure formelle si elle ne parvient pas à satisfaire toutes les parties.

Si un ou une membre du club est victime ou témoin d'un comportement qui enfreint les règles du club, cette personne doit :

- 1) se rapprocher d'un instructeur ou d'une instructrice, ou d'un ou une responsable du club ;
- 2) contacter un coordinateur ou une coordinatrice de prévention, de protection et de bien-être pour déposer une plainte écrite/formelle.

Ces deux procédures sont illustrées dans le schéma ci-dessous.



## Approche verbale/informelle

Si un ou une membre du club (le plaignant ou la plaignante) est victime ou témoin d'un comportement abusif de la part d'un ou une autre membre (l'accusé ou l'accusée), il ou elle a la possibilité de rapporter le problème de façon informelle/verbale à un ou une responsable du club (qu'il s'agisse d'un instructeur ou d'une instructrice, d'un ou une membre du comité, d'un coordinateur ou d'une coordinatrice de prévention, de protection et de bien-être). Les responsables du club établiront alors le degré de gravité du signalement et peuvent, si nécessaire, s'entretenir avec les coordinateurs ou coordinatrices de prévention, de protection et de bien-être pour évaluer quelle mesure est la plus adéquate :

- 1) s'entretenir avec la personne accusée de façon informelle pour lui faire prendre conscience de son comportement, dans le but de faciliter un rapprochement entre les deux parties (médiation) ; ou
- 2) conseiller au plaignant ou à la plaignante de procéder à une plainte écrite/formelle.

## Procédure écrite/formelle

Si un ou une membre du club (le plaignant ou la plaignante) est victime ou témoin d'une infraction à la charte du club de la part d'un ou une autre membre (l'accusé ou l'accusée), il ou elle peut faire remonter le problème avec le soutien des coordinateurs et coordinatrices.

Le plaignant ou la plaignante doit prendre contact (en face à face, par téléphone ou par e-mail) avec le coordinateur ou la coordinatrice de prévention, de protection et de bien-être (cette coordination devrait idéalement inclure des hommes et des femmes). Un temps d'échange permettra ensuite de discuter du problème. Lors de cette discussion, le coordinateur ou la coordinatrice de prévention, de protection et de bien-être doit :

- demander au plaignant ou à la plaignante de remplir le **formulaire de plainte** (voir **annexe 2**) ;
- écouter attentivement et poser des questions afin de comprendre la nature et l'ampleur du problème ;
- expliquer les différentes options possibles pour résoudre le problème ;
- contacter la police ou les services sociaux si la plainte relève d'un **acte illicite** ou si elle implique un ou une **enfant** ;
- demander au plaignant ou à la plaignante quelle solution serait privilégiée pour résoudre le problème, et s'enquérir d'un besoin éventuel de soutien.

Une fois la méthode de résolution du problème choisie, le coordinateur ou la coordinatrice de prévention, de protection et de bien-être apportera, si nécessaire et de manière appropriée, son soutien et son aide. Cela peut impliquer :

- d'aider le plaignant ou la plaignante à parler à la personne accusée ;
- de réunir toutes les personnes concernées par le problème pour en discuter de manière objective (ceci peut inclure une médiation externe) ;
- de mener une enquête en recueillant plus d'informations (par exemple auprès de personnes qui auraient pu être témoins du problème) ;
- de solliciter l'expertise d'un organisme externe ; ou
- d'orienter le plaignant ou la plaignante vers un organisme externe, tel qu'un centre de médiation, la police ou un centre de lutte contre la discrimination.

Au cours de l'enquête, le coordinateur ou la coordinatrice de prévention, de protection et de bien-être sera amené à discuter avec des témoins, le plaignant ou la plaignante, ainsi que la personne mise en cause. À l'issue de l'enquête, les conclusions et les mesures à prendre seront présentées au comité du club. Si la personne accusée ou la victime est membre du comité, cette personne doit être exclue de cette étape. Le comité devra ensuite discuter du cas et proposer une sanction appropriée (si cela se justifie) sous forme écrite et signée en présence de témoins.

Tant le plaignant ou la plaignante que la personne accusée ont le droit de faire appel d'une décision rendue par le comité du club en envoyant un courrier dans un délai d'une semaine à compter de la décision. La direction du club examinera les recours et en discutera avec le comité, ainsi qu'avec les coordinateurs et coordinatrices de prévention, de protection et de bien-être. Les motifs d'un appel doivent être précis ; par exemple, ils peuvent remettre en question l'équité de la procédure, contester des mesures disciplinaires déraisonnables, ou protester que la décision n'était pas étayée par la présentation de preuves détenues par le club.

Une fois la procédure d'appel terminée, une décision définitive sera rendue (sous forme écrite, signée et certifiée par un témoin). Les décisions peuvent inclure :

- une médiation entre les parties pour favoriser un rapprochement ;
- une injonction à la personne concernée de présenter des excuses verbales ou écrites ;
- un avertissement ou un blâme formel ;
- une formation de sensibilisation ou des conseils à la personne concernée pour améliorer son comportement ;
- une suspension ou une expulsion du club (pour une période définie ou à titre définitif) ; ou
- une transmission de l'affaire à la police ou aux services sociaux.

Cette procédure volontairement simplifiée est applicable et compatible avec les moyens d'action de la plupart des clubs d'AMHE. Bien sûr, il serait préférable qu'aucune procédure ne voie le jour, mais mieux vaut s'y préparer. De plus, le fait que les membres du club aient connaissance des procédures et des documents à leur disposition contribue à garantir leur protection.

**En espérant que ce guide vous aidera !**



**Membres de  
la Commission  
égalité, diversité  
et inclusion (EDI)  
de Militia Genavae**

## ANNEXES

### Annexe 1) Exemple de statuts et de charte (code de conduite)

#### Extrait des statuts de l'association Militia Genavae :

##### Art. 7 Égalité, Diversité, Inclusion

7.1 L'association s'engage à encourager une attitude inclusive et ouverte envers chacun, indépendamment de son histoire personnelle. Elle veille à ce que ses activités favorisent l'égalité, la diversité et l'inclusion. L'objectif est d'assurer un traitement respectueux, équitable et sans préjugés de chaque membre. Elle agit également pour protéger le bien-être et les droits de tous, tout en luttant activement contre toute discrimination ou préjugé.

7.2 Conformément à l'article 7.1, tous les membres doivent respecter la Charte Égalité, Diversité et Inclusion. Celle-ci définit les comportements requis et les sanctions en cas de non-conformité, en accord avec l'éthique sportive au niveau national et international, en constante évolution.

7.3 En complément de l'article 8 de la Constitution fédérale ; en complément de l'article 261 bis du code pénal suisse ; en complément de l'article 15 de la Constitution de la république et canton de Genève ; chaque membre de l'association s'engage sur l'honneur à suivre et promouvoir la charte Egalité, Diversité, Inclusion.

7.4 Tout comportement irrespectueux, abusif, inapproprié ou discriminatoire, contraire à la Charte Égalité, Diversité et Inclusion, n'a pas sa place au sein de l'association, doit être signalé et peut donner lieu à des mesures disciplinaires (voir article 7.5).

7.5 En cas de non-respect des articles précédents et une fois la preuve établie, une sanction sera appliquée par le Comité au membre incriminé, pouvant aller jusqu'à l'exclusion immédiate et définitive de l'association.

7.6 Toutes modifications mineures ne changeant par le sens général et/ou premier de la charte Egalité, Diversité, Inclusion ainsi que du règlement de service peuvent être effectuées en tout temps par le Comité. Seules les modifications majeures et/ou changeant le sens général et/ou premier de la charte Egalité, Diversité, Inclusion ainsi que du règlement de service devront être validées par les membres, lors de la prochaine Assemblée Générale.

#### Charte Égalité, Diversité, Inclusion (code de conduite) :

L'association Militia Genavae au travers de son comité, de son collège d'enseignants et de ses membres s'engage à :

- S'opposer à toute forme de discrimination directe ou indirecte, ou de harcèlement (physique, psychologique ou sexuel).
- Refuser clairement toute forme (paroles, gestes, actes) de violence physique, psychique, sexuelle et à agir, le cas échéant, pour y mettre fin.
- Ne pas porter atteinte à la personnalité d'un ou une membre de l'association.
- Traiter de manière équitable tous les membres.
- Favoriser un climat de respect, de tolérance et d'inclusion.

- Respecter la dignité des membres quels que soient, notamment :
  - Leur origine ethnique et/ou géographique,
  - Leur appartenance culturelle,
  - Leur langue et communication,
  - Leur identité, orientation sexuelle et expression de genre,
  - Leur âge,
  - Leur neurodiversité (TDAH, HPI, autisme, etc.),
  - Leur apparence ou leurs particularités physiques,
  - Leurs convictions religieuses, philosophiques et politiques,
  - Leur expérience et leurs compétences,
  - Leur statut socio-économique.
- Faire preuve d'exemplarité et respecter la valeur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'association.
- Dénoncer au comité ou au collègue des enseignants ou à la commission Egalité, Diversité, Inclusion, tout acte, geste, parole ou situation ne respectant pas la présente charte.

Le signataire de la présente charte prend également conscience que toute conduite ou attitude ne respectant pas la présente charte est susceptible de faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'à l'exclusion immédiate et définitive de l'association, selon Art 26 des statuts.

## Annexe 2) Exemple de formulaire de plainte

<b>Personne dépositaire de la plainte :</b>	<b>Date :</b>
<b>Nom du plaignant ou de la plaignante :</b>	<b>Adresse :</b> Téléphone : E-mail :
<b>Nom de la personne accusée :</b>	<b>Rôle/statut dans le club :</b> <input type="checkbox"/> Responsable du club <input type="checkbox"/> Instructeur ou instructrice <input type="checkbox"/> Membre
<b>Lieu et date(s) de l'incident/du problème :</b>	
<b>Description de l'incident/du problème :</b>	
<b>Nature de la plainte (catégorie/fondement/motifs) : Cocher les cases correspondantes</b> <input type="checkbox"/> Maltraitance d'enfant <input type="checkbox"/> Harcèlement <input type="checkbox"/> Discrimination <input type="checkbox"/> Violence sexiste ou sexuelle <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle <input type="checkbox"/> Racisme <input type="checkbox"/> Intimidation <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Validisme <input type="checkbox"/> Conflit lié au choix de sélection <input type="checkbox"/> Conflit interpersonnel <input type="checkbox"/> Autre	
<b>Solution souhaitée par le plaignant ou la plaignante :</b>	
<b>Mesure envisagée :</b>	

Les AMHE sous  
les projecteurs :  
reportage de la  
Radio Télévision  
Suisse (RTS)



**NOTES :**

i Les comportements sanctionnés peuvent inclure ceux mentionnés dans les règlements individuels de chaque club, la réglementation de Swiss HEMA sur l'inclusivité, la prévention et la protection, ou ceux inscrits dans les Statuts en matière d'éthique pour le sport suisse de Swiss Olympic. Cela comprend des **comportements problématiques et des abus** tels que : discrimination et inégalité de traitement, atteinte à l'intégrité psychologique, atteinte à l'intégrité physique, atteinte à l'intégrité sexuelle, négligence du devoir de diligence ; **abus de pouvoir** dans une organisation sportive (dont la corruption et le non-respect des conflits d'intérêts) ; **comportement antisportif ; incitations à la violence.**

ii Le logo peut être utilisé par les membres de Swiss HEMA ; contactez Openness & Safeguarding Commission: [safeguarding@swisshema.ch](mailto:safeguarding@swisshema.ch)

iii Freiechter Basel dispose d'une **politique de santé et d'éthique** qui contient un code de conduite général.

iv <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/prevention>

v La **Fédération Française des Arts Martiaux Historiques Européens (FFAMHE)** a mis en place une procédure de signalement centralisée : <https://www.ffamhe.fr/signalement/>

Conception : **Robert Atkinson, Commission pour l'inclusivité, la prévention et la protection (Openness & Safeguarding Commission)**

Révision originale par : **Helen Williams**

Traduction française : **Honorine Guei, Laurie Le Roux, Ethan de Saint Pol et Lola Baran**

Rédaction en français par : **Céline Richardet**

Mise en page : **Green Ink Design**

Photos : **Robert Atkinson**

Les **Openness & Safeguarding Commitments** (engagements pour l'inclusivité, la prévention et la protection) de Swiss HEMA incitent la fédération à agir de manière responsable envers sa communauté en développant et en maintenant un environnement sain et accueillant pour la pratique de ses activités. Cultiver une culture sportive qui ne tolère ni ne laisse place à aucun comportement abusif est essentiel. Comme l'a dit un jour un membre de Swiss HEMA : « Tout le monde doit faire preuve de courage et montrer l'exemple. » Pour ce faire, des mesures appropriées, ainsi que des procédures de signalement de tout problème engendré par des comportements abusifs ou immoraux, doivent être établies.

Swiss HEMA s'est engagée à agir de manière **responsable** en développant et en maintenant des mesures de protection et des procédures pour les pratiquants et pratiquantes d'AMHE dans le but de protéger leur santé, leur bien-être et leurs droits, pour que la pratique de cette discipline soit à l'abri de tout abus, négligence, harcèlement ou discrimination.

Ce guide met l'accent sur la prévention et la protection et a pour but d'encourager les clubs suisses d'AMHE à réfléchir à la manière dont ils peuvent offrir un environnement accueillant et sûr à tous et à toutes. En suivant ce guide, les clubs partenaires pourront rédiger leurs propres chartes, mesures de protection et procédures.

Un guide complémentaire sur l'égalité, la diversité et l'inclusion est également disponible.



Exemples de soutien des membres de Swiss HEMA pour  
**la journée internationale des droits des femmes de 2024**



Approuvé par la FFFAMHE

