



CHARTRE

VALEURS ET BONNES PRATIQUES DU ROLLER DERBY

2020

Auteur·ice·s : Groupe Interligue des équipes
franciliennes - charteinterclubrd@gmail.com

Sommaire

Sommaire	2
Partie 1 : Introduction	3
Historique du roller derby	3
Objectifs de cette charte	3
Partie 2 : Charte condensée	4
Les valeurs du roller derby	4
Comment traduire ces valeurs à l'échelle du club	4
Comment traduire ces valeurs dans nos comportements individuels.....	5
Partie 3 : Bonnes pratiques	6
Introduction	6
Quelques exemples de bonnes pratiques	6
Conclusion : C'est tellement de choses ! Et si jamais je me trompe ?	10
Partie 4 : Protocole de gestion des comportements problématiques.....	11
Mobiliser des personnes ressources	11
Associations et collectifs ressources	13
Propositions d'outils existants dans les clubs	15

Partie 1 : Introduction

La charte suivante a été rédigée par des personnes volontaires issues des différents clubs franciliens. Confronté·e·s à des situations de harcèlement, à la détresse des victimes et des clubs démunis pour apporter une réponse commune, les auteur·ice·s se sont réuni·e·s pour faire des propositions de solutions et de réflexions aux clubs de roller derby. Nous espérons que chacun·e pourra s'approprier ce travail en fonction de ses besoins et/ou communiquer tout retour au groupe rédactionnel à l'adresse suivante : charteinterclubrd@gmail.com

Historique du roller derby

Le roller derby moderne est né au Texas (États-Unis) vers 2001, de l'initiative de plusieurs femmes, avant de s'étendre progressivement au reste des États-Unis, puis dans le reste du monde. En 2004, la WFTDA (Women's Flat Track Derby Association) est créée, une organisation dont la philosophie est "by the skaters, for the skaters" (par les joueur·se·s, pour les joueur·se·s), ce qui ancre résolument le roller derby comme un sport féministe organisé par ses pratiquant·e·s, afin de rester libre et indépendant.

Concrètement, cela veut dire que les clubs sont gérés par les pratiquant·e·s, et qu'ils s'entraident les uns les autres pour grandir ensemble. Organiser son sport en communauté induit un fonctionnement spécifique. Nos actions personnelles dans le cadre du roller derby ne sont pas neutres : nous représentons nos clubs et le roller derby en général.

Le roller derby souhaite donc, plus que d'autres sports, être ouvert à tou·te·s et lutter contre les discriminations, quelles qu'elles soient. Or pour que le roller derby soit accessible et un vecteur d'empouvoirement pour tou·te·s, dans notre diversité, avec nos histoires et nos parcours différents, il convient que chacun·e mais aussi chaque club adopte une posture d'ouverture et d'écoute, mais aussi de bienveillance et de volonté d'apprendre.

Objectifs de cette charte

Les objectifs de cette charte sont donc de :

- ✓ **Partager des bonnes pratiques d'inclusion déjà mises en place par d'autres clubs ;**
- ✓ **Proposer des processus et partager des ressources pour gérer des conflits ;**
- ✓ **Mettre à disposition un livret pédagogique sur les différentes situations de discriminations, parfois mal connues, que l'on peut rencontrer dans le roller derby comme dans la société.**

Enfin, cette charte espère poser les bases de valeurs formalisées et partagées afin d'harmoniser le fonctionnement d'un club à l'autre sur ces thématiques.

Partie 2 : Charte condensée

Les valeurs du roller derby

Le roller derby tient une place particulière dans le domaine sportif traditionnellement masculin du fait de ses origines. Ce sport féministe s'implique notamment dans l'inclusion des minorités et souhaite transformer en profondeur le rôle habituellement accordé aux femmes sportives.

Le roller derby se doit donc d'être un endroit accueillant au-delà du statut socioéconomique, du genre, des orientations sexuelles, de la race sociale et de l'ethnicité, de la capacité (handicap visible et/ou invisible), de la culture (notamment religieuse), de l'âge, de la morphologie ou de la langue.

Cette vision est portée et déployée par les différentes entités responsables de la discipline, comme le rappellent les différents éléments édités par ces instances :

- Fédération Française de Roller et Skate (FFRS), Commission Roller Derby (voir [la présentation sur les valeurs du roller derby](#), [Le dispositif de représentativité dans les équipes arbitrales](#), [la politique de genre française](#)) ;
- Women's Flat Track Derby Association (WFTDA) (voir le [gender statement](#)) ;
- Men's Roller Derby Association (MRDA) (voir la [non discrimination policy](#)).

Comment traduire ces valeurs à l'échelle du club

Principes généraux

Le club, les pôles et/ou groupes de travail et les membres qui les composent s'engagent à être inclusif-ve-s. L'inclusivité commence par la non-discrimination au sens large : c'est accueillir chaque personne comme ayant la même valeur, tout en étant sensible à ses spécificités -notamment les oppressions qu'elle a pu subir et s'adapter en conséquence. Cela demande donc aussi d'avoir une attention spécifique aux minorités : les défendre, les écouter et les intégrer. En bref, vouloir être un club accueillant et bienveillant envers une pluralité d'individus.

Dès lors, le club condamne tout propos ou comportement discriminatoire qui irait à l'encontre de cette volonté d'inclusion, qu'il soit dirigé vers une personne en particulier ou vers une catégorie de personnes. Le club s'engage à traiter collectivement les difficultés remontées, à ne pas les minimiser pour ne pas renvoyer les personnes victimes à des stratégies individuelles (notamment d'évitement, voire la Partie 3 de ce document : Les bonnes pratiques).

Pour les équipes féminines, le club suit le « gender statement » de la WFTDA selon lequel toute personne (femmes cis et/ou personnes transgenres et/ou personnes non binaires et/ou personnes

intersexuées) peut faire partie d'un charter de joueu·r·se·s si la pratique du Roller Derby de la WFTDA est la version de notre sport à laquelle ces personnes s'identifient le plus. Le cas échéant, les équipes masculines fonctionnent de façon symétrique (accueillent les hommes cis et/ou personnes transgenres et/ou personnes non binaires et/ou personnes intersexuées).

Communication externe

Le club veille à utiliser un langage inclusif et montre dans la mesure du possible une image inclusive du roller derby vis-à-vis de la diversité d'identités mentionnée plus haut dans sa communication sur les réseaux sociaux et sur ses différents visuels (notamment affiches/événements Facebook).

Relations publiques

Le club s'assure que cette philosophie d'inclusion et d'égalité est traduite dans les différents aspects de notre pratique (médias, tout événement lié au derby, afters, promo, sponsors, scrimmages publics comme privés, entraînements publics comme privés). Il est de la responsabilité des clubs ayant ratifié la présente charte de s'assurer que toute personne, associations, organismes publics ou privés qu'il invite à participer adhèrent aux principes énoncés précédemment.

Comment traduire ces valeurs dans nos comportements individuels

Principes généraux

Toutes les personnes évoluant dans le roller derby ne sont pas militantes et sensibilisées aux différentes oppressions qui existent dans notre société. Mais, en rejoignant la communauté derby, nous acceptons de respecter des principes et standards inclusifs forts, plus forts que dans la vie courante.

Par ailleurs, aucun·e de nous ne peut se targuer d'être irréprochablement inclusif·ve et non-discriminant·e ou *safe*. Nous apprenons et évoluons ensemble, avec une curiosité intellectuelle et une ouverture face à ces sujets. Il est donc préférable de donner une réponse appropriée ("Je te crois", "Je te soutiens", "Je t'écoute") face au témoignage d'une personne ayant été victime de comportements oppressifs et d'adopter une attitude réflexive plutôt que de nier ou de minimiser son propos. Bien évidemment, tout le monde peut (et va à un moment) se tromper, et ce n'est pas forcément grave. Le derby peut être un espace de dialogue intelligent et bienveillant si deux conditions sont réunies :

1. On se sent légitime pour parler d'un malaise ;
2. Lorsqu'on fait une erreur, on adopte une bonne posture, c'est à dire admettre son erreur, s'excuser et modifier son comportement sans renvoyer à la personne à qui on parle la responsabilité de nous éduquer. Temporiser afin de mieux comprendre est acceptable car on a le droit de ne pas savoir se positionner immédiatement.

Des exemples sont développés dans les parties suivantes.

Partie 3 : Bonnes pratiques

Introduction

Beaucoup de personnes s'accordent à dire que le roller derby a des "valeurs". Peu s'accordent ou réussissent à les définir : elles varient d'une personne à l'autre, d'un club à l'autre... mais beaucoup souhaitent que le roller derby soit un sport pour tou-te-s, c'est-à-dire un sport où chacun-e se sente accueilli-e. Dans cette optique, il est important de comprendre que l'on vit dans une société profondément inégalitaire, dont notre sport est forcément en partie le reflet, et que cela nous demande de nous adapter avec deux fois plus d'attention pour être aussi accueillant-e-s que l'on voudrait l'être. De la même manière qu'il est connu que les femmes sont confrontées à des freins dans leur pratique sportive, d'autres caractéristiques (peut-être moins connues) peuvent se croiser pour rendre le derby moins accueillant pour certaines personnes.

La première réflexion à adopter est donc : *Tout le monde a-t-il la même "valeur" dans mon club ? Tout le monde prend-il la même place ? Est écouté et intégré à la même hauteur ?* Si certaines personnes semblent être à part, questionnons-nous sur les oppressions qu'elles peuvent subir, car la timidité n'est souvent pas la seule raison.

Ces bonnes pratiques s'adressent tout particulièrement aux personnes qui portent des responsabilités dans les clubs de roller derby.

Afin d'aider les clubs à respecter les individualités de tou-te-s les participant-e-s, ce guide des bonnes pratiques propose des actions à mettre en place dans différents cadres. C'est une liste non exhaustive, que nous vous invitons à enrichir.

Quelques exemples de bonnes pratiques

- Essayer d'avoir un club dont les postes à responsabilités sont occupés par des personnes qui représentent la diversité de la société et du club (pas seulement des personnes blanches, cisgenres, etc.) ;
- Ne pas considérer l'inclusivité de la ligue comme allant de soi, ou comme une question réglée une bonne fois pour toute, mais bien une discussion renouvelée et évolutive où chacun-e est invité-e à contribuer ;
- Écouter et apprendre des personnes en situation de minorité dans le club et sur leur place dans le roller derby pour faire du roller derby un endroit où elles ont pleinement leur place ;
- Expérimenter et mettre en place des dispositifs pour favoriser l'inclusion de tou-te-s, créer un pôle dédié ;
- Créer des procédures claires pour gérer les problématiques de discriminations, harcèlement, etc. et les rendre visibles et accessibles à tou-te-s ;

-
- Organiser des réunions, formations ou discussions, en tant que club, sur ces questions d'inclusion.

Gérer les débutant·e·s ("fresh")

Accueillir

Vocabulaire et fonctionnement du roller derby

Arriver au roller derby c'est souvent découvrir un monde totalement inconnu, fait de mots étranges, de nombreuses règles et valeurs.

- Expliciter le fonctionnement et le vocabulaire du roller derby ;
- Disposer de version française des règles et autres ressources, notamment sur les questions d'inclusion afin de les rendre accessibles à tout·e·s ;
- Faciliter l'accès à la charte et à des ressources pour se former aux questions d'oppressions ;
- Inclure la charte dans le livret d'accueil.

Accès financier

- Mettre en place des prêts de patins et d'équipement pour les personnes qui n'ont pas toujours les moyens d'avoir un équipement, de manière systématique et durable (pas seulement les premières séances) ;
- Faciliter le paiement de la cotisation (échelonner les paiements, différencier les tarifs en fonction des moyens financiers des pratiquant·e·s) ;
- Créer une caisse de solidarité au sein du club.

Choix du derbyname

- Encourager le choix de noms qui ne sont pas discriminatoires, faisant référence positive à des personnes ou pratiques notoirement toxiques (exemples : Géno Cide, Grosse Bertha, Hit l'her...).

Genre, handicap, ...

Prendre en compte le genre et les spécificités des nouveaux·elles arrivant·e·s et s'adapter en conséquence (usage des bons pronoms, etc). Il est important de créer un espace pour que les personnes puissent donner ces spécificités si elles le souhaitent (proposer un tour de table des pronoms, par exemple) et rappeler que le club est ouvert à la réflexion sur des modalités d'adaptation et d'aménagement, spécifiquement sur les questions de handicaps.

Accompagner dans le passage des MS

- Privilégier des MS pratiques en passage continu pour favoriser également tout·te·s les joueur·se·s (éviter d’être pénalisé·e par la phobie des examens, les indisponibilités...);
- Ne pas hésiter à adapter les MS théoriques pour les personnes pour qui le format QCM n’est pas adéquat (passage à l’oral, en plusieurs fois, tiers-temps...);
- Prendre en compte les handicaps visibles et invisibles dans l’apprentissage (problèmes visuospatiaux, dyspraxie, autisme, hypersensorialité, etc.). *Idem* pour la question de la langue pour les personnes allophones ;
- Faire attention à ne pas isoler les personnes qui ne parviennent pas à obtenir les MS dans les délais habituels du club.

Organiser un événement

Communication visuelle

Si des personnes sont représentées :

- Représenter des corps divers ;
- Proscrire l’hyper sexualisation des corps féminins à destination d’un public masculin.

Buffet, buvette

Proposer des plats qui permettent à tout le monde de se nourrir (des plats vegan peuvent convenir à la majorité des régimes alimentaires liés aux convictions religieuses).

Gestion des incidents

Avoir une/des personne(s) référente(s) (pour les membres du public, pour les bénévoles, pour les officiel·e·s), afin de faire la liaison avec le club et gérer les comportements inappropriés. Éviter autant que possible de faire appel à la police (notamment afin de protéger les personnes racisées et/ou victimes de violences policières).

Accès au gymnase

- Préciser l’accessibilité du gymnase dans les descriptions de l’événement, réfléchir à des solutions si le gymnase est difficile d’accès ;
- Proposer une entrée sur prix libre qui permet d’éviter d’exclure des personnes pour motifs économiques.

Bench staff

S'assurer de disposer de matériel pour pouvoir écrire les numéros des joueur·se·s sur leurs bras si elles en ont besoin, en particulier pour les personnes de couleur (le marqueur noir, ce n'est pas suffisant !).

Bénévoles

Avoir une charte/brief pour les photographes. En particulier sur le fait que les photos rendues publiques ne doivent pas être sexualisantes/dégradantes ni prises sans le consentement des personnes, et respectueuses dans les légendes qui y sont associées. Veiller aussi à ce que les photos représentent la diversité des corps et couleurs de peau des personnes qui évoluent dans le roller derby.

Officials

- Avoir un formulaire de recrutement inclusif (cf. modèle en fin de document) ;
- Essayer d'avoir un recrutement qui prenne en compte le manque de représentation des personnes racisées (ainsi que des femmes cis, personnes trans et/ou intersexes) dans les crew arbitraux ;
- Faire un tour de pronoms lors de l'official meeting ;
- Lors du capitaine meeting, demander les pronoms des joueur·se·s et décider du langage à utiliser ;
- Avoir une vigilance sur les biais racistes possibles vis-à-vis des joueuses racisées lors des matchs ;
- Réfléchir au choix de la langue à utiliser, en particulier si des arbitres étranger·e·s sont présents (ne pas négliger les non-anglophones non plus).

Lors de l'organisation d'un événement, la WFTDA a une personne référente sur les questions d'inclusion. Voir [WFTDA Inclusion and Standards Manager](#).

Organiser un déplacement pour un match

- Annoncer les dates des déplacements le plus en avance possible pour que les personnes ayant un emploi du temps chargé puissent prendre leurs dispositions ;
- Avoir une caisse de solidarité pour les personnes qui ne peuvent pas se permettre les frais de déplacement et de logement ;
- Favoriser les transports à bas coût (covoiturage, transports partagés, etc.) ;
- Réfléchir au système de *roster* pour les événements : est-il équitable pour tou·te·s ? (par exemple, certaines personnes ne seront pas valorisées par un système présentiel : les parents solo, certaines personnes ayant un handicap, etc.).

Conclusion : C'est tellement de choses ! Et si jamais je me trompe ?

Les bonnes pratiques présentées ici sont des pistes indicatives, elles ne sont ni exhaustives, ni valables dans toutes les situations mais sont plutôt des points d'attention à garder à l'esprit. Tout le monde peut se tromper, personne n'est parfait et personne n'a le même parcours de vie ou le même vécu des discriminations. Néanmoins, tout le monde peut accepter l'idée qu'on commet des erreurs et de les reconnaître comme telles, afin d'en apprendre et de faire en sorte de ne pas les reproduire.

Partie 4 : Protocole de gestion des comportements problématiques

Cette partie concerne les modalités de réponses que les ligues peuvent apporter face aux comportements problématiques. Le but est de définir un cadre partagé d'actions et de sanctions pour les clubs contre ces comportements, en faisant des propositions d'outils.

Les actions préconisées dans la charte sont des propositions, et nous encourageons les ligues à se les approprier et à les adapter à leur situation, notamment en inscrivant les principes de la charte dans le règlement intérieur de l'association. Les propositions suivantes ont pour objectif principal la sécurité des victimes et leur protection.

Mobiliser des personnes ressources

Le Conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration est une instance importante au sein des clubs. Ces représentant·e·s ont été élu·e·s par les membres de l'association et représentent tou·te·s les membres d'une association.

Cependant, ces représentant·e·s n'ayant pas été spécifiquement choisi·e·s pour cette mission d'écoute et de gestion de crise, il est concevable qu'ils soient dépassé·e·s par les événements rapportés. De plus, il peut être difficile pour des victimes de s'adresser de façon spontanée à cette institution, qui paraît parfois rigide. La discrétion et l'anonymat peuvent être mis en danger par l'autorité et/ou le nombre des membres présent·e·s au CA.

La difficulté est accrue quand le club est considéré comme une activité annexe d'une autre discipline, par exemple un club de hockey ou de glisse, ou en cas de mixité.

Le bureau et les membres du CA doivent être à l'écoute et encourager les membres de l'association à les solliciter.

Préconisation de la création d'un pôle (comité) dédié

Créer un pôle médiation dédié, sur la base du volontariat et d'un vote de l'ensemble des membres, permet de garantir l'adhésion et la confiance de la ligue. Ce sont, dans l'idéal, des personnes (joueur·se·s, arbitres, coach, bénévoles, etc.) qui sont accessibles, avec qui les membres de l'association peuvent facilement discuter, et qui peuvent avoir une vision sur tous les aspects de la ligue (entraînements, événements, arbitrage, etc.).

L'objectif de ce comité est d'être un pôle d'écoute des victimes, et pour cela, il peut :

- Accueillir les victimes et recueillir leur parole, les rediriger vers les associations compétentes.
- Faire le lien avec le CA s'il y a besoin d'une commission disciplinaire (voir point suivant) ;
- Être vecteur de pédagogie et de sensibilisation à travers :
 - L'organisation de tables rondes ;
 - L'échange avec d'autres associations ;
 - La proposition de supports de réflexion (articles, publications etc.) ;
- Sonder occasionnellement les membres pour vérifier que tout le monde se sent bien.

Les comités de médiation des clubs franciliennes sont encouragés à avoir une communication entre clubs pour mettre en commun leurs résultats et leurs travaux et partager les bonnes pratiques.

Il est nécessaire que le club s'engage à ce que les personnes qui investiguent sur les affaires le fassent de façon rigoureuse, notamment en se rapprochant d'une association spécialisée. En effet, ces associations ont davantage de pouvoir statutaire et les connaissances pour adresser le problème, contrairement au pôle qui est là pour rediriger et soutenir les victimes.

Commission disciplinaire

La commission disciplinaire est un ensemble de membres élu-e-s et/ou appelé-e-s par tirage au sort à la demande du CA ou du/de la président-e pour statuer sur les faits reprochés à un membre (un manquement au règlement intérieur ou à la charte d'inclusivité). Elle peut être saisie de façon ponctuelle pour statuer sur une affaire en cours en fonction des éléments disponibles et selon les principes de la charte. Elle peut être dissoute une fois l'affaire close.

Exemple d'une progression de mises en garde et sanctions :

- Avertissement oral ;
- Avertissement écrit ;
- Mise à pied ou exclusion temporaire (avec éventuellement nécessité de participer à des stages de sensibilisation) ;
- Exclusion définitive ;
- Signalement auprès de la WFTDA pour les liguees et personnes concernées.

La commission disciplinaire a, par définition le rôle d'agir *a posteriori*. Son rôle est complémentaire à celui du pôle décrit dans le point précédent.

Associations et collectifs ressources

En tant que personnes morales, les ligues ont accès aux mêmes ressources que les particuliers. Centraliser les informations permet de répondre rapidement aux personnes victimes ou de trouver une solution adéquate (respectant le droit) auprès de partenaires spécialisés.

Si votre club possède un pôle dédié à la question de l'inclusion ou des discriminations, situations de violence, etc., il est conseillé de faire préalablement former ce pôle, notamment par le biais d'associations spécialisées.

La liste suivante d'associations n'est pas exhaustive. Le fait qu'une association figure dans cette liste n'est pas non plus une assurance qu'elle soit spécialisée dans toutes les problématiques qui se posent dans le derby.

Information générale et citoyenne :

<http://www.institutdevictimologie.fr/>

<https://www.facebook.com/uneideedanslateteasso/>

<https://defenseurdesdroits.fr/> (peut être saisi en cas de discrimination et mener des enquêtes, faire des rappels à la loi, etc.)

Rappel des lois :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19681> (violence),

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N286> (discrimination),

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N31146> (harcèlement),

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N31126> (injure, diffamation, incitation à la haine),

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N31138> (infractions liées aux nouvelles technologies)

Discriminations et violences dans le sport

Ethique et sport : <http://www.ethiqueetsport.com/>, avec numéro gratuit 01 45 33 85 62 ou contact.maltraitances@ethiqueetsport.com. Fournit un accompagnement psychologique et juridique des victimes.

Colosses aux pieds d'argiles : <http://www.colosseauxpiedsdargile.org/> (axé mineur·e·s).

Violences faites aux femmes :

La FNSF - La Fédération Nationale Solidarité Femmes : <http://www.solidaritefemmes.org/>

Violence femme info (3919)

Le CIDFF - association nationale qui accompagne les femmes et les familles dans des situations de précarité et/ou de violences (accompagnement psychologique, juridique, assistante sociale, médiation etc...) : <http://www.infofemmes.com/>

Le CFCV, le Collectif féministe contre le viol : <https://cfcv.asso.fr/>

AVFT, l'Association de lutte contre les violences faites aux femmes au travail : <https://www.avft.org/>

<https://orientationviolences.hubertine.fr/> (carte des lieux accueils femmes victimes de violences en Ile-de-FranceF)

Racisme

Brigade anti-nérophobie : <http://amon-france.com/qui-sommes-nous/>

Islamophobie : <http://www.islamophobie.net/fiches-pratiques/>

SOS Racisme : <https://sos-racisme.org/>

Lallab – association féministe antiraciste : <http://www.lallab.fr/>

Mwasi – collectif afro-féministe parisien : <https://mwasicollectif.com/>

Harcèlement moral

ADCHM - Association de défense contre le harcèlement moral : <http://adchm.asso.free.fr/>

AJC - Association de victimes et familles de victimes contre la violence morale dans la vie privée : www.ajc-violence.org/

LGBTI-phobies

MAG : <https://www.mag-jeunes.com/>

SOS homophobie : <https://www.sos-homophobie.org/> , ligne d'écoute : 01 48 06 42 41

Collectif intersexes et allié.e.s : <https://cia-oiifrance.org/>

Fédération Trans et Intersexes : <https://www.facebook.com/fedetransinter/>

Propositions d'outils existants dans les clubs

- [Formulaire de plainte/déclaration de problème interne \(anonyme\)](#)
- [Questionnaire pour évaluer les besoins des adhérent·e·s](#) et leur intégration à la ligue (témoins ou victimes de violence)
- [WFTDA Inclusion and Standards Manager](#) Job Description est un document qui décrit le rôle de la personne désignée, lors d'un événement, comme responsable de l'inclusion et du respect des standards de la WFTDA (non-discrimination, etc.) :
- [Formulaire de recrutement](#) d'officiel·le·s inclusif.