

Code de bonne conduite sociale

La convention Xucon s'engage dans la lutte contre le harcèlement. Pour cela il/elle s'engage à disposer d'une équipe à l'écoute de tous en cas de situation de harcèlement. Ces personnes seront reconnaissables à (##leur badge, leur tee-shirt etc.) et présentes pour aider dans toute situation de harcèlement. De plus, un lieu de repos sera mis à disposition des victimes pour se retirer et éventuellement les aider / les écouter dans le calme.

Les codes de conduite et les politiques anti-harcèlement permettent, guident et encouragent des relations sûres et sécurisées. Ils contribuent à créer un espace plus sûr en décourageant les comportements antisociaux et en aidant chacun à se sentir à l'aise.

Ce code de conduite s'applique à tous.

Vous trouverez des références à une équipe tout au long de ce CdC. L'équipe d'écoute est un groupe de personnes dont le mandat est de recevoir des rapports sur des violations potentielles du CDC. Il est essentiel que cette équipe existe dans toute organisation ou tout événement. Cette équipe peut faire remonter les problèmes de manière appropriée, les discuter de manière confidentielle et/ou agir en tant que médiateur, selon les souhaits de la personne qui soulève le problème.

Ce Code de Conduite vise à sécuriser l'espace et les relations interpersonnelles en toutes circonstances dans le but de protéger les personnes concernées par le sexisme, le validisme, le racisme, les LGBTQI+-phobies et autres formes de discrimination.

Il s'agit d'un engagement à construire un environnement sans harcèlement pour tous, indépendamment de leur origine ethnique, de leur identité et expression de genre, de leur identité ou orientation sexuelle, de leur neurodiversité, de leur handicap, de leur capacité physique ou de leur apparence, de leur race, de leur âge, de leur religion (cette liste n'est pas exhaustive).

Comment puis-je aider ?

Je suis ce Code de Conduite. Je demande à mes amis de le lire également.

Je soutiens les autres - si je vois quelqu'un qui a l'air d'avoir besoin d'aide, je lui demande si tout va bien ou j'alerte éventuellement l'équipe.

Je demande d'abord ! Le moyen le plus simple d'éviter les problèmes est de vérifier avant de faire quelque chose, et cela ne prend qu'une seconde.

Je n'oublie pas que des malentendus peuvent facilement se produire, alors j'en tiens compte dans mon humour et mes interactions, tant en ligne qu'en personne.

Je suis à l'écoute. S'il arrive que l'on me fasse part du fait que mes paroles ou mes actes ont blessé quelqu'un, je m'efforce d'écouter et de comprendre ce qui m'est reproché plutôt que de chercher en priorité à soigner ma propre défense. Le fait de reconnaître les émotions d'autrui, ainsi que ses propres erreurs sont les premiers pas vers la résolution apaisée d'un conflit.

Attentes générales

Toutes les personnes impliquées doivent faire preuve de respect envers les autres.

Un lieu sera mis à disposition pour servir de refuge pour toute personne victime ou témoin de comportement abusif, dans le calme et à l'exclusion de tout autre usage.

Politique anti-harcèlement

Nous ne tolérons pas le harcèlement, sous quelque forme que ce soit. Les comportements qui seront considérés comme du harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à : l'intimidation, la traque ou la filature ; le contact physique importun ; les attentions sexuelles importunes ; les commentaires visant directement à rabaisser, offenser ou mettre mal à l'aise, y compris le fait de dire aux autres qu'ils ne sont pas les bienvenus et qu'ils doivent partir ; le fait de photographier ou filmer individuellement des personnes sans leur consentement ; le fait de traiter une apparence comme un consentement à un contact ou une interaction non désirés ; les injures persistantes et délibérées à l'égard d'autres personnes ; les propos offensants sous couvert d'humour ; les tentatives d'instrumentalisation du code de conduite ; la défense ou l'encouragement de l'un des comportements précédemment cités.

Ce Code de Conduite demande à tous le respect dans les interactions. Les personnes à qui l'on demande de cesser tout comportement de harcèlement doivent s'exécuter immédiatement.

Politique de lutte contre le racisme

Le racisme est en hausse dans de nombreux secteurs de la société : dans les sports et les médias, dans la politique et dans nos propres communautés. Ce Code de Conduite s'engage à être aussi proche que possible de l'absence d'oppression, et sa politique sur le racisme, y compris les préjugés, les partis pris, l'expression de privilèges, les agressions et les microagressions, est au cœur de cet engagement.

L'équipe s'engage à veiller à ce que personne ne soit ignoré ou écarté, et nous nous engageons à rendre l'environnement aussi accessible que possible aux personnes de toutes origines ethniques. Les problèmes auxquels les personnes non-blanches font souvent référence incluent, mais ne sont pas limités à : le rejet de leurs expériences vécues ; une double attente, à la fois d'agir et de parler au nom de toute leur communauté, mais aussi de se plier aux codes sociaux occidentaux mieux que les personnes blanches ; le fait de se trouver rabaissées ou de supposer qu'elles sont moins bien informées ; la présomption de certaines personnes blanches que les personnes de couleur n'ont pas leur place dans l'environnement et qu'elles ne devraient pas être au centre de l'attention ; l'utilisation de termes péjoratifs destinés à rabaisser ou à déprécier l'idée de diversité et d'inclusion ; l'utilisation des médias sociaux pour harceler et abuser des personnes de couleur et des alliés pour quelque raison que ce soit ; le fait d'être la cible, en personne ou par le biais des médias sociaux, d'actes d'agression, de harcèlement ou de représailles pour avoir dénoncé les harceleurs et les comportements abusifs.

Ce type de comportement ne sera pas toléré.

Politique de lutte contre le sexisme

Le sexisme est en hausse dans tous les secteurs de la société : dans les sports et les médias, dans la politique et dans nos propres communautés. Ce Code de Conduite s'engage à être aussi proche que possible de l'absence d'oppression, et sa politique sur le sexisme, y compris les préjugés, les partis pris, l'expression de privilèges, les agressions et les microagressions, est au cœur de cet engagement.

L'équipe s'engage à veiller à ce que personne ne soit ignoré ou écarté, et nous nous engageons à rendre l'environnement aussi accessible que possible. Les problèmes auxquels les femmes font souvent référence incluent, mais ne sont pas limités à : le rejet de leurs expériences

vécues ; une double attente, à la fois d’agir et de parler au nom de toute leur communauté, mais aussi de se plier aux codes sociaux mieux que les hommes ; le fait de se trouver rabaissées ou de supposer qu’elles sont moins bien informées ; la présomption de certains hommes que les femmes n’ont pas leur place dans l’environnement et qu’elles ne devraient pas être au centre de l’attention ; l’objectification sexuelle ; l’utilisation de termes péjoratifs destinés à rabaisser ou à déprécier l’idée de diversité et d’inclusion ; l’utilisation des médias sociaux pour harceler et abuser des femmes et des alliés pour quelque raison que ce soit ; le fait d’être la cible, en personne ou par le biais des médias sociaux, d’actes d’agression, de harcèlement ou de représailles pour avoir dénoncé les harceleurs et les comportements abusifs.

Ce type de comportement ne sera pas toléré.

Politique de lutte contre les LGBTQI+-phobies

Les discriminations concernant l’identité et expression de genre et/ou l’identité et orientation sexuelle sont en hausse dans tous les secteurs de la société : dans les sports et les médias, dans la politique et dans nos propres communautés. Ce Code de Conduite s’engage à être aussi proche que possible de l’absence d’oppression, et sa politique sur les LGBTQI+-phobies, y compris les préjugés, les partis pris, l’expression de privilèges, les agressions et les microagressions, est au cœur de cet engagement.

L’équipe s’engage à veiller à ce que personne ne soit ignoré ou écarté, et nous nous engageons à rendre l’environnement aussi accessible que possible aux personnes de tous genres et orientations sexuelles. Les problèmes auxquels les personnes LGBTQI+ font souvent référence incluent, mais ne sont pas limités à : le rejet de leurs expériences vécues ; une double attente, à la fois d’agir et de parler au nom de toute leur communauté, mais aussi de se plier aux codes sociaux mieux que les personnes cis-hétéros ; le fait de se trouver rabaissées ou de supposer qu’elles sont moins bien informées ; la présomption de certaines personnes cis-hétéros que les personnes de LGBTQI+ n’ont pas leur place dans l’environnement et qu’elles ne devraient pas être au centre de l’attention ; l’utilisation de termes péjoratifs destinés à rabaisser ou à déprécier l’idée de diversité et d’inclusion ; l’utilisation des médias sociaux pour harceler et abuser des personnes LGBTQI+ et des alliés pour quelque raison que ce soit ; le fait d’être la cible, en personne ou par le biais des médias sociaux, d’actes d’agression, de harcèlement ou de représailles pour avoir dénoncé les harceleurs et les comportements abusifs.

Ce type de comportement ne sera pas toléré.

Politique de lutte contre les discriminations quant à l'apparence ou le comportement/attitude

Le validisme et la grossophobie, par exemple, sont en hausse dans tous les secteurs de la société : dans les sports et les médias, dans la politique et dans nos propres communautés. Ce Code de Conduite s'engage à être aussi proche que possible de l'absence d'oppression, et sa politique sur le sexisme, y compris les préjugés, les partis pris, l'expression de privilèges, les agressions et les microagressions, est au cœur de cet engagement.

L'équipe s'engage à veiller à ce que personne ne soit ignoré ou écarté, et nous nous engageons à rendre l'environnement aussi accessible que possible. Les problèmes auxquels les personnes visées par ces discriminations font souvent référence incluent, mais ne sont pas limités à : le rejet de leurs expériences vécues ; une double attente, à la fois d'agir et de parler au nom de toute leur communauté, mais aussi de se plier aux codes sociaux mieux que les autres ; le fait de se trouver rabaissées ou de supposer qu'elles sont moins bien informées ; la présomption de certains que ces personnes n'ont pas leur place dans l'environnement et qu'elles ne devraient pas être au centre de l'attention ; l'utilisation de termes péjoratifs destinés à rabaisser ou à déprécier l'idée de diversité et d'inclusion ; l'utilisation des médias sociaux pour harceler et abuser de ces personnes et de leurs alliés pour quelque raison que ce soit ; le fait d'être la cible, en personne ou par le biais des médias sociaux, d'actes d'agression, de harcèlement ou de représailles pour avoir dénoncé les harceleurs et les comportements abusifs.

Ce type de comportement ne sera pas toléré.

Signalement

Vous pouvez signaler tout harcèlement ou toute autre violation du CoC directement à l'équipe ou par e-mail à une adresse qui sera surveillée en permanence par l'équipe d'auditeurs ou directement à l'une des personnes de l'organisation.

Si quelqu'un vous a harcelé ou a enfreint le présent code de conduite de quelque manière que ce soit, ou si vous avez été témoin ou avez pris conscience d'un harcèlement ou d'une violation du code de conduite, demandez à cette ou ces personnes d'arrêter - pour autant que vous puissiez le faire en toute sécurité et que vous vous sentiez suffisamment à l'aise pour le faire. Pour nous aider à

identifier les schémas de comportement et les éventuels récidivistes, nous vous serions reconnaissants de signaler également le harcèlement comme indiqué ci-dessous.

Si vous ne souhaitez pas vous adresser directement à la ou aux personnes concernées, ou si vous discutez avec elles et que le harcèlement ou la violation du code de conduite ne cesse pas, veuillez signaler le problème dès que possible à un membre de l'équipe. Vous pouvez également envoyer votre rapport par e-mail.

Que se passe-t-il si vous faites un rapport ?

Lors d'un signalement en personne, l'équipe s'assurera d'abord que vous êtes en sécurité et que vous ne pouvez pas être entendu. Elle peut impliquer (#PERSONNES_AIDE#) pour s'assurer que votre rapport est géré correctement. Une fois que vous êtes en sécurité, on vous demandera de raconter ce qui s'est passé et ce que vous souhaitez qu'il se passe ensuite. Il est évident que cela peut être bouleversant, mais l'équipe le traitera de la manière la plus respectueuse possible et essaiera de vous aider.

Si vous soumettez un rapport par courrier électronique, notre équipe vous répondra aussi rapidement que possible et procédera à sa discrétion, en fonction du contenu, du contexte et des souhaits exprimés dans votre courrier électronique.

Quelle que soit la manière dont vous choisissiez de signaler un problème, il ne vous sera pas demandé de vous confronter à qui que ce soit, et on fera au mieux pour protéger votre identité si des mesures sont prises à la suite de votre rapport. Les détails de votre plainte ne seront divulgués qu'aux autres membres de l'équipe des auditeurs ou aux membres du comité qui s'en occupent. Vous serez tenu informé des progrès réalisés dans le traitement du problème et de toute action que nous décidons de prendre. On tiendra compte de votre avis au moment de décider de cette action. Toutefois, sachez que si vous signalez un comportement pénalement répréhensible, ou si nous pensons que vous ou une autre personne pouvez être en danger, il est possible que nous devions contacter la police. Nous tiendrons compte de toutes les préoccupations que vous pourriez avoir quant à son implication.

L'équipe a le droit de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver un environnement accueillant pour tous. Les mesures prises peuvent inclure l'avertissement du

contrevenant, la médiation de solutions entre les parties, ou toute autre action que l'équipe considère nécessaire, pouvant aller jusqu'à (#SANCTION#).

Si vous souhaitez prendre d'autres mesures à la suite de votre signalement et de notre réponse, notre équipe sera heureuse de vous aider, ou de vous permettre de vous sentir en sécurité. Par-dessus tout, nous voulons que vous vous sentiez apprécié, en sécurité et inclus dans notre environnement.