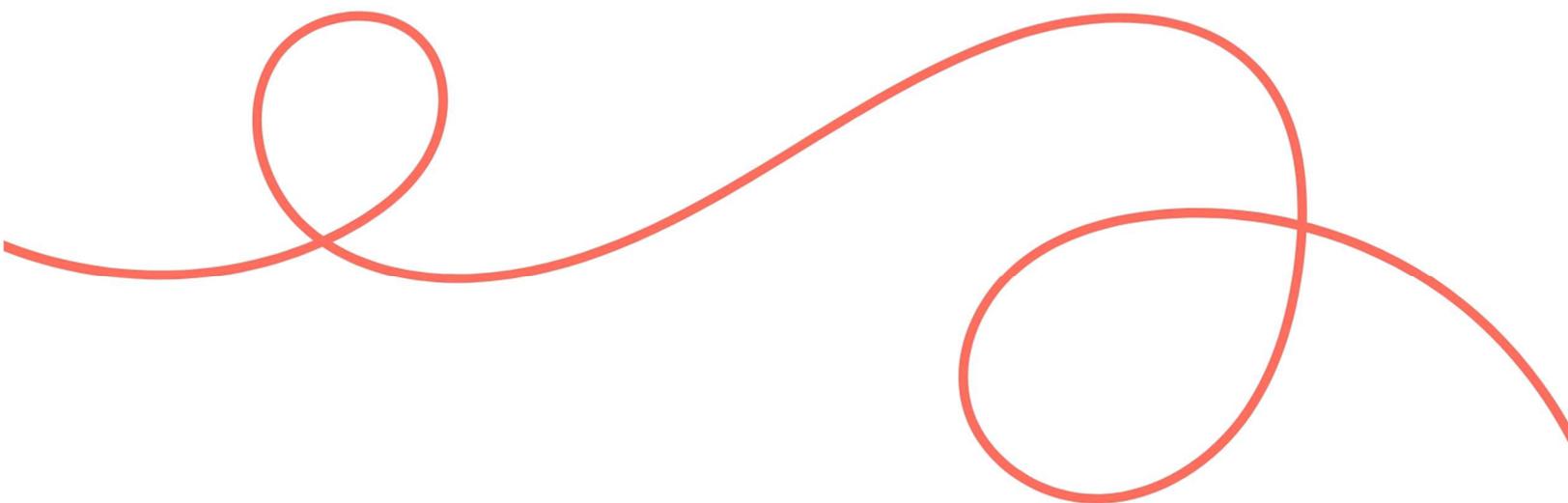


# Code de vie



La  
**Mouvance**

CENTRE  
DE FEMMES

## Agir en conformité avec nos valeurs

À la Mouvance, Centre de femmes, nous tenons à encourager un climat de **bienveillance**, de **liberté** et de **plaisir** dans nos locaux. Pour maintenir ce climat propices à la réalisation de notre mission, il est important que toute personne qui visite la Mouvance ait droit au **respect** et se doive de respecter les autres : les travailleuses, les conférencier.ère.s, les invité.e.s, les participantes et les membres.

Par respect, nous entendons :

- Une attitude **inclusive** : Être ouverte face à la diversité des genres, des corps, des âges, des cultures, des religions, des statuts, des capacités physiques, cognitives et langagières, etc.;
- Le **non-jugement** : Respecter les limites, la vie privée, les choix et les croyances de chacune;
- L'**accueil** : Fournir à chacune, peu importe ses différences et son unicité, un accueil courtois et respectueux;
- L'**écoute** : Respecter le droit de parole de chacune, éviter d'être sur son téléphone ou de parler/chuchoter à sa voisine, favoriser l'écoute active dans le moment présent;
- La **bienveillance** : Adopter un langage et des comportements vides de toute trace de violence. Sont considérés comme des langages ou des comportements à caractères violents : les comportements d'harcèlement, les propos haineux ou discriminatoires envers une personne ou un groupe de personnes, ou toute action ou parole manifestant de la violence physique, psychologique, verbale, financière ou sexuelle. Sont considérés comme des propos haineux et discriminatoires tout propos à connotation négative d'un individu ou d'un groupe d'individus concernant une de ses caractéristiques physiques, psychologiques, cognitives, langagières ou par un de ses groupes d'appartenance;
- La **communication** : En tout temps, opter pour une communication courtoise et bienveillante avec toutes les femmes rencontrées à La Mouvance. Afin de favoriser des échanges optimaux, la communication non violente axée sur les besoins est fortement conseillée : s'exprimer au JE, parler seulement en son nom, remplacer les reproches et les insultes par la communication de nos besoins (« j'ai besoin de... »), le tout afin d'éviter les conflits et de favoriser un climat sans tension;

- La **démocratie**, la **solidarité** et la **justice** : Respecter les décisions prises par la majorité, respecter le rythme de chacune, respecter les droits et libertés de chacune (exemple : droit de parole et liberté d'expression), traiter toutes les femmes avec équité quel que soit leur culture, leur lieu de naissance, leur langue, leur genre biologique, leur statut socio-économique, leur religion, leur âge, etc., favoriser le partage, l'entraide et le soutien à l'aide de comportements et de paroles soutenant la solidarité et l'équité entre toutes les femmes.  
\* Prendre note que la liberté d'expression prend fin lorsque la dignité ou l'intégrité d'une personne ne sont pas respectées, ou lorsque les propos ne respectent pas les autres valeurs présentées dans ce document.
- La **confidentialité** : Toute participante a droit à la confidentialité de la part des autres participantes et des travailleuses en tout temps et en tout lieu. Il y a atteinte à la confidentialité lorsque les propos concernant une autre personne atteignent sa dignité, sa réputation, son intégrité ou son intimité.
- Le **respect matériel** : Le respect du matériel, des équipements et de l'espace de vie mis à la disposition des utilisatrices est obligatoire.

### En cas de conflit...

Si vous vivez un conflit interpersonnel avec une autre membre, afin de favoriser votre **responsabilisation**, nos travailleuses demeurent disponibles pour vous outiller à gérer de manière autonome ce conflit. Toutefois, aucune médiation n'aura lieu au centre. Également, aucune discussion dans les aires communes concernant ledit conflit ne pourra être tenue. Si le conflit éclate en groupe, une travailleuse devra intervenir immédiatement afin de favoriser l'**harmonie**, le respect, la bienveillance et la **sécurité** au sein de groupe.

### Sollicitation

Aucune personne ne peut solliciter qui que ce soit à l'achat d'un produit ou à l'adhésion d'un service au Centre.

### Dans le cas d'un comportement inadéquat...

Il n'est pas entendu de la part des membres d'intervenir dans le cas d'un comportement inadéquat. Dans une telle situation, nous vous invitons à en discuter avec une travailleuse, car ceci demeure leur responsabilité. Toutefois, vous avez un droit entier d'adresser la situation aux personnes concernées selon votre niveau de confort, et ce,

tout en adoptant une communication respectueuse, telle que décrite à la page précédente.

Dans le cas d'un non-respect du code de vie, les mesures ci-dessous pourraient être prises. La comptabilisation des contrevenances est remise à 0 au bout d'une année complète suite à la dernière contrevenance.

- Première contrevenance :  
Discussion concernant la contrevenance avec une travailleuse. La discussion vise à comprendre la situation et à chercher ensemble des solutions afin d'éviter la récurrence du comportement. Le code de vie sera revu lors de cette rencontre.
- Deuxième contrevenance :  
Discussion concernant la contrevenance avec les travailleuses membres du comité du code de vie. Cette rencontre vise à faire un bilan des solutions déjà explorées, discuter des enjeux liés à la situation et accompagner la femme dans l'application concrète de solutions, en collaboration avec l'équipe du Centre au besoin. Cette procédure est mise en place dans le but de permettre à la femme de vivre une meilleure expérience au Centre et de favoriser son cheminement personnel. À cette étape, le conseil d'administration sera informé de la situation et des mesures prises.
- Troisième contrevenance :  
La femme sera suspendue du Centre, qu'elle soit membre ou non. La situation sera adressée au conseil d'administration. Ce dernier sera responsable de déterminer la durée de la suspension et, s'il y a lieu, les conditions qui devront être remplies si la femme désire réintégrer le Centre.

Notez qu'à n'importe quelle étape du processus, sans distinction quant au nombre de contrevenances, en l'absence d'effort, de collaboration et d'acceptation du soutien offert par les travailleuses, en présence de harcèlement ou si l'équipe juge la situation trop sévère, nous pourrions nous voir dans l'obligation d'adresser la situation au conseil d'administration afin qu'il applique les modalités prévues à la troisième contrevenance ou celles prévues aux règlements généraux.