
CHARTRE ÉTHIQUE

FÉDÉRATION CANTONALE

GENEVOISE D'E-SPORT

27 - NOVEMBRE - 2016

Préambule

Le but de cette charte est d'être aligné sur les mêmes valeurs et principes, pour la bonne entente générale et la bonne marche de la Fédération. Elle prévoit également les outils nécessaires à la résolution de conflit.

Cette charte concerne l'ensemble des membres de la Fédération : les membres du Comité, les responsables de projets et les membres de leur groupe de travail.

De plus, elle s'applique aussi aux membres moraux (associations, clubs, etc.) qui, par la signature d'un de leur représentant, engagent l'ensemble de la structure.

Art. 1 Visions & Valeurs

1. Buts statutaires

Les buts statutaires sont à l'art. 3 des statuts:

- L'Association se positionne sur les questions de société liées au E-Sport à travers un Manifeste, écrit collectivement et validé en Assemblée générale (ci-après : AG).
- L'association est affranchie de toute orientation ou de tout rattachement de nature politique ou religieux.
- L'association est à but non lucratif.

2. Le manifeste

Un manifeste clarifiant notre position par rapport aux questions de société qui touchent à l'E-Sport est disponible sur notre site. En signant cette charte vous affirmez en avoir pris connaissance et y adhérer.

3. Une structure fédératrice

Geneva E-Sport, de part son rôle de fédération cantonale, vise à fédérer l'ensemble des initiatives E-Sport de la région et créer un dialogue sain entre les différents acteurs.

Dans un domaine en pleine expansion comme l'E-Sport, il existe des opportunités variées et des plans de carrières. Les différentes structures impliquées dans le milieu du gaming (équipe de gamers par exemple) se retrouvent facilement en concurrence..

Dans notre esprit, la compétition est saine mais doit être encadrée ; à l'intérieur d'un jeu par exemple, il y a des règles. Ainsi, un ensemble de règles, tacites ou explicites, permettent la bonne entente entre des structures qui se considèrent comme concurrentes. À l'instar de la plupart des entreprises ou équipes sportives qui arrivent à s'organiser en association ou fédération, nous souhaitons offrir cet encadrement pour les équipes d'E-Sport.

Geneva E-Sport aimerait créer un dialogue entre l'ensemble des structures genevoises et de la région, afin que celles-ci puissent avoir une position commune, et donc plus de force, lorsqu'elles s'adressent à d'autres instances.

4. Un incubateur de projet

À travers le mécanisme de groupes de travail et grâce aux nombreuses des rencontres au sein de la communauté, Geneva E-Sport souhaite être un incubateur de projet. Les nouvelles idées sont toujours bien accueillies et tout est mis en place pour aider les initiants à mettre en place leur projet, à l'interne ou à l'externe. En servant de plateforme entre les différentes structures de la région, Geneva E-Sport encourage aussi la création de projets multipartites.

5. Notre engagement écologique et social

- a. Impact écologique : les jeux vidéo, tout comme l'événementiel, n'ont pas un impact neutre sur notre environnement. L'association essaie de réduire au maximum cet impact, en choisissant des partenaires responsables, en choisissant d'utiliser de la vaisselle compostable ou de compenser dans la mesure du possible le bilan carbone de nos manifestations.
- b. Impact humain : placer l'humain au centre des différents processus, en étant ouvert aux nouvelles personnes et idées, en encourageant le développement personnel, la transmission des connaissances, et en fournissant les efforts nécessaires pour créer une dynamique de groupe saine.
- c. Expérience professionnalisante : à travers la gestion de projet, des jeunes peuvent acquérir, à travers l'association, des compétences, savoir-faire et savoir-être qui seront des outils précieux pour leur futur parcours professionnel.

Art. 2 Respect

- Tout membre se doit d'écouter et de respecter l'opinion des autres.
- Tout membre se doit de respecter dans la mesure du possible ses engagements et promesses, en restant attentif à ses propres limites et en demandant de l'aide lorsque nécessaire.
- Les insultes, diffamations, propos racistes, propos sexistes, ou ayant pour but l'offense, ne sont pas tolérés.
- Ceci concerne l'ensemble des moyens de communications, en ligne, hors ligne, en réunion ou lors de nos événements.

Art. 3 Confidentialité

- Ce qui est dit et partagé dans les séances du Comité ou des Groupes de Travail ne doit pas être divulgué sans l'accord des personnes concernées.
- Les dossiers et documents ne doivent pas être dupliqués ou partagés avec des tiers sans autorisations préalables.
- Les membres qui cessent d'être actif dans un Groupe de Travail ou dans le Comité doivent demander spontanément le retrait de leurs accès.
- L'inactivité est un motif suffisant pour permettre au Comité le retrait d'accès.

Art. 4 Conflits d'intérêts

- Cet article concerne toutes les personnes actives dans d'autres organisations.
- Les personnes soumises à un potentiel conflit d'intérêt, de part leurs multiples activités dans notre organisation et ailleurs, doivent avant tout faire preuve de transparence et avertir le Comité et leur Groupe de Travail. Ils doivent clarifier leur rôle, engagement et objectif dans les différentes organisations.
- Les personnes soumises à un potentiel conflit d'intérêt doivent se distancer au maximum des questions ou Groupes de Travail où le conflit risque d'être au centre de l'attention. Il est légitime de déléguer une partie de son cahier des charges pour éviter d'être dans une situation conflictuelle.
- La personne doit rester, tant que possible, à distance des négociations entre notre organisation et la sienne. Une personne de référence, sans conflit d'intérêt est nommée au sein de l'association pour les négociations avec chaque organisation extérieure.

Art. 5 Légitimité des décisions

1. Général
 - Ultimement, ce sont les statuts et l'AG qui ont le pouvoir décisionnel, donc, le pouvoir revient essentiellement aux membres moraux de l'association.
 - Une grande partie de ce pouvoir décisionnel est transféré au Comité (élu lors de l'AG).
 - Le Comité peut recruter au sein des membres de l'Association d'autres membres actifs ad-interim. Ceux-ci pourront se présenter comme membre du Comité lors de l'AG suivante.
 - Régulièrement, le Comité réunit les membres moraux de l'Association dans une séance ouverte nommée Réunion Inter-associative, afin de permettre aux associations membres d'avoir un suivi régulier en dehors des AG..
 - Conformément aux statuts, si les membres contestent une décision du Comité, ils peuvent convoquer une AG Extraordinaire.
2. Groupes de Travail
 - Les Groupes de Travail sont constitués de membres actifs ayant tous signés la présente charte éthique. Ils sont créés sous l'impulsion d'un Responsable du Groupe de Travail et officialisé lors d'une Séance du Comité.
 - Le Responsable d'un Groupe de Travail prend les décisions en accord avec son groupe, à travers un processus de consensus et/ou de votes interne, mis en place par celui-ci.
 - Pour les questions urgentes, le responsable du Groupe de Travail à les pleins pouvoirs décisionnels au sein de son groupe.
 - Le Responsable et son Groupe de Travail doivent définir en premier lieu les objectifs, les partenaires nécessaires, les plans de communication et les budgets de leur projet, ceux-ci doivent être approuvés par le Comité
3. Droits de signature
 - Conformément aux statuts, seul le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier peuvent engager l'association.
 - Une procuration peut être accordée lorsque nécessaire, donnant les droits de signature à des tierces personnes.
 - La procuration prévoit les clauses nécessaires à sa révocation.

Art. 6 Processus de Gestion des conflits et crises entre personnes physiques

Lorsque qu'un conflit est identifié, doit être déterminé;

1. S'il s'agit d'un débat sur une idée ou un projet.
2. S'il s'agit d'un conflit lié à des personnalités.
3. Quelles sont les personnes impliquées dans le conflit.
4. Dans le premier cas, il faut identifier qui est à même de prendre légitimement la décision. S'il s'agit d'un Groupe de Travail, le processus de prise de décision (consensus, vote) doit être clarifié.
5. Si quelqu'un conteste la légitimité d'une prise de décision dans un groupe de travail, il peut faire remonter la question au Comité.
6. Dans le deuxième cas, si le conflit est lié à des personnalités, elles sont avant tout invitées à régler le problème en privé.
7. Si c'est un échec, une rencontre entre les personnes en conflit et un médiateur neutre est organisée.
8. Si le conflit touche également un sujet pointu (techniquement), cette rencontre peut également être accompagnée d'un "expert". Le rôle du médiateur et de l'expert ne peuvent pas être confondu.
9. Si le conflit est à l'intérieur d'un Groupe de Travail, le médiateur (et l'expert) est (sont) nommé(s) par le Comité.
10. Si le conflit est à l'intérieur du Comité, les membres impliqués dans le conflit sont retirés du processus décisionnel jusqu'à résolution du conflit. Les membres restants du Comité trouvent un médiateur (et un expert) qu'ils identifient comme étant neutre(s).

11. Si, même en présence d'un médiateur, aucun consensus ne peut être trouvé. Le Comité, en l'absence des personnes identifiées par le conflit, statue sur la décision à prendre.

Art. 7 Processus de Gestion des conflits entre personnes morales

Lorsque qu'un conflit est identifié, doit être déterminé;

1. Qu'il s'agit bien d'un conflit entre personne morale (cf. art. 6)
2. Quelles sont les personnes morales impliquées dans le conflit
3. Le sujet du conflit
4. Les personnes morales impliquées sont avant tout invitées à régler le problème en privé
5. Si c'est un échec, les personnes morales impliquées sont invitées à fournir par écrit un résumé concis de la nature du conflit et de leur point de vue au Comité
6. Le Comité identifie les potentiels conflits d'intérêts. Si un des membres du Comité est également investi avec l'un des partis, il est invité à se retirer temporairement du processus
7. Le Comité organise une séance de conciliation, et nommant modérateur et expert si nécessaire.
8. Si aucune issue à l'amiable n'est trouvée lors de cette séance, le Comité statue, si nécessaire à huis-clos, sur le verdict.
9. Le verdict peut déterminer les torts, et les réparations nécessaires.
10. Dans le cas où l'un des partis contestent le verdict du Comité, il peut suivre les statuts pour convoquer une AG extra.
11. Durant tout le processus, autant les personnes morales que leur membre ou partenaire impliqués sont priées d'éviter toute propagation publique. Toute propagation volontaire peut amener à différente sanction, jusqu'à une exclusion lors d'une AG extraordinaire.

Art. 8 Non-respect de la présente charte éthique :

En cas de non respect de cette charte, le Comité peut prononcer l'exclusion d'un membre physique en respectant la charte. Il peut également convoquer une AG extraordinaire avec comme seul objet l'exclusion d'un membre moral.

Art. 9 Modification de la Charte

La présente charte peut être modifiée en AG. L'ensemble des membres seront prévenus des changements appliqués. Sans contestation de leur part, les changements seront considérés comme intégrés sans besoin d'une nouvelle signature.

- J'ai pris connaissance et m'engage à respecter cette charte,
 J'ai pris connaissance et engage mon organisation à respecter cette charte,

Nom / Prénom _____
le _____
à _____
Signature _____

[_____]
| _____ |
[_____]

Charte éthique validée et intégrée aux statuts lors de l'AG extraordinaire du 25.10.2015. Dernières modifications et adaptations du contenu lors de l'AG extraordinaire du 27.11.2016