



# CODE DE DÉONTOLOGIE

*et mesures concrètes assurant son respect*

Au nom du « réalisme » ou du « pragmatisme », les pratiques militantes peuvent parfois verser dans une éthique à géométrie variable, d'après laquelle la fin justifie les moyens. Cette forme de machiavélisme militant peut alors, consciemment ou non, générer des postures, des choix stratégiques, des façons de juger ou d'interagir avec autrui qui sont vecteurs de violences inacceptables. L'objet de ce code de déontologie est alors de contribuer à créer au sein de l'association *Organisez-Vous !* un espace d'engagement où chacun-e se sente respecté-e, reconnu-e et en sécurité. Par ailleurs, afin de s'assurer que l'énoncé de ces principes et de ces devoirs ne soit pas uniquement prescriptif, le présent code est assorti d'un plan d'action décrivant avec précision l'ensemble des mesures concrètes assurant son respect.

## 1 – Valeurs, principes et devoirs

Cette section décrit l'horizon éthique dans lequel s'inscrit notre association. Cet horizon est défini à la fois par les idéaux que nous défendons (nos valeurs), les règles fondamentales qui en découlent (nos principes) et les obligations concrètes qui encadrent nos actions (nos devoirs).

### 1.1 Valeurs

- **La solidarité** : L'organisation collective n'est pas une innovation sociale. C'est une démarche pluri-séculaire qui consiste à défendre une vision humaniste du vivre ensemble : la solidarité. Nous souhaitons simplement être fidèles à cette valeur, et marcher dans les pas de ceux qui, avant nous, ont transformé le monde et l'ont rendu plus juste.
- **La non-violence** : Dans le monde tel qu'il est, le pouvoir n'est pas un instrument neutre. S'il n'est pas exercé dans le respect de tous, il peut ainsi entraîner des comportements agressifs qui vont à l'encontre de notre idéal de fraternité. Nous souhaitons donc exercer notre pouvoir de façon ferme mais responsable, en n'organisant que des actions non-violentes.

- **L'engagement** : En militant ensemble, nous ne « donnons » pas notre temps ou notre énergie. Nous ne faisons qu'agir en citoyens. En luttant pour les causes qui nous tiennent à cœur, nous nous engageons les uns envers les autres à nous soutenir, nous défendre et nous hisser collectivement vers la victoire contre l'injustice et la violence.
- **L'ouverture** : Le premier obstacle à la construction d'un pouvoir collectif, c'est la division. Trop souvent nous laissons nos différences et nos préjugés s'interposer entre nous. C'est pourquoi, dans les combats que nous menons, nous gardons toujours un esprit et des bras grands ouverts, tant pour nos alliés que pour nos opposants.
- **Le pragmatisme** : Nous évaluons notre propre pouvoir, et cherchons à l'utiliser au mieux pour changer le monde. Et si notre pouvoir est insuffisant ou que notre objectif initial est trop ambitieux, nous sommes toujours capables de réévaluer notre position, en vue d'autres négociations futures. On peut ainsi négocier avec son adversaire aujourd'hui, sans pour autant compromettre ses valeurs pour demain.
- **La compassion** : Nous ressentons tous de la souffrance et de la frustration face aux injustices dont nous sommes les victimes. Mais le ressentiment ou le désir de revanche ne sont pas le moteur de notre action collective. Nous construisons des amitiés publiques qui s'appuient sur notre humanité commune et notre désir partagé de justice. C'est la compassion et non la colère qui guide nos luttes

## 1.2 Principes

- **L'humain d'abord, le programme ensuite** : Dans un mouvement social, les individus ne sont pas des rouages au service d'une cause qui les dépasserait et pour laquelle ils devraient se sacrifier. Au contraire, la dignité de chacun·e nous impose de faire prévaloir le respect de chaque personne avant le succès d'un programme que nous souhaitons réaliser.
- **Agir sans nuire** : Quel que soit le contexte, agir est source de frictions, visibles ou invisibles. En tant qu'acteurs·trices du changement social, nous faisons un effort permanent pour reconnaître ces points d'accroche (au sein de notre organisation et en dehors) et nous assurer que l'exercice de nos missions ne se fasse au détriment de quiconque.
- **S'opposer sans insulter** : Bien que la confrontation politique soit parfois l'action la plus appropriée pour parvenir à un changement réel, nous envisageons cette confrontation sans animosité ni malveillance. La véritable puissance collective, celle qui mène aux victoires les plus durables, cultive l'accueil, la cordialité, la sollicitude et l'humilité.
- **Travailler nos angles morts** : Militer contre les injustices ne nous empêche pas d'en commettre nous-même. C'est pourquoi, tout en promouvant les façons dont le monde

peut changer, nous nous interrogeons régulièrement sur les façons dont *nous* pouvons changer, en prenant peu à peu conscience des phénomènes discriminatoires que nos privilèges nous empêchent de voir.

- **Reconnaître l'intersectionnalité des discriminations** : En reprenant les jalons posés par la juriste Kimberlé Crenshaw, nous sommes particulièrement attentif·ves au renforcement mutuel des discriminations directes ou indirectes, et au fait que celles-ci ne peuvent être combattues séparément.
- **Dépasser le radicalisme rigide** : Promouvoir l'organisation collective s'accompagne parfois d'une tentation à pointer du doigt les « lacunes » ou les « manquements » des autres, versant ainsi dans ce que Carla Bergman et Nick Montgomery appellent le radicalisme rigide. Conscient·e·s de ce biais, nous interrogeons notre posture et refusons de verser dans le sectarisme militant.

## 1.3 Devoirs

### 1.3.1 Prévention des abus et comportements contraires aux valeurs de l'association

- Les membres de l'association doivent faire preuve de solidarité, d'attention et de sollicitude auprès de chacune des personnes avec lesquelles ils interagissent.
- Les membres de l'association, les publics accompagnés, les partenaires opérationnels et les organismes financeurs de l'association doivent avoir connaissance du présent code de déontologie et assurer leur adhésion explicite à celui-ci.
- Les membres de l'association doivent élaborer et mettre en œuvre des protocoles et des procédures qui visent à s'assurer qu'eux-mêmes, les publics accompagnés, les partenaires opérationnels et les organismes financeurs de l'association ne puissent subir de dommages physiques ou moraux du fait des activités qu'ils mènent au sein de l'association.
- Les membres de l'association doivent communiquer avec transparence, clarté et bienveillance, afin d'être toujours explicites sur leurs intentions et le contexte dans lequel ils agissent et formulent leurs propos.
- Dans leurs relations avec les structures qu'ils accompagnent, les membres de l'association doivent se comporter comme des allié·e·s respectueux·euses, à l'écoute et au service des premier·ère·s concerné·e·s.
- Dans leurs relations avec les structures qu'ils accompagnent, les membres de l'association doivent chercher et obtenir le consentement éclairé des premier·ère·s concerné·e·s pour chaque choix stratégique et tactique qui se présente.
- Dans leurs relations avec les structures qu'ils accompagnent, les membres de l'association doivent être explicites sur les risques et les aléas d'une situation

donnée, en particulier quand celle-ci peut avoir des répercussions négatives et durables.

- Les membres de l'association doivent pratiquer la présomption de bienveillance, d'après laquelle ils doivent toujours supposer que, jusqu'à preuve du contraire, leur interlocuteur·trice est de bonne volonté et n'a pas d'intentions malveillantes.
- Les membres de l'association doivent développer une culture relationnelle qui privilégie les rituels d'échange et de partage où s'expriment une convivialité authentique.
- Les membres de l'association doivent promouvoir le militantisme joyeux, c'est-à-dire accepter les autres tels qu'ils sont et s'enthousiasmer de leur participation.
- Les membres de l'association doivent faire preuve d'ouverture et d'esprit critique, et être prêt·e·s à remettre en cause leurs postures et leurs discours si ces derniers se trouvent en contradiction avec les valeurs et les principes que défend l'association.

### **1.3.2 Signalement des abus et comportements contraires aux valeurs de l'association**

- Les membres de l'association doivent élaborer et mettre en œuvre un protocole de signalement afin qu'eux-mêmes, les publics accompagnés, les partenaires opérationnels et les organismes financeurs de l'association puissent décrire de façon libre et anonyme un abus ou un comportement inadéquat dont ils ont été témoins.
- Les membres de l'association doivent désigner en leur sein plusieurs personnes qui soient responsables de recevoir ces signalements (avec tact, bienveillance et sérieux).

### **1.3.3 Réaction face aux abus et comportements contraires aux valeurs de l'association**

- Les membres de l'association doivent désigner en leur sein plusieurs personnes qui soient responsables d'assurer le suivi des signalements.
- Les membres de l'association doivent adopter et mettre en œuvre un protocole d'accueil des signalements, qui assure une réponse à la fois prompte et juste aux témoins d'abus ainsi qu'aux victimes.
- Pour les situations qui l'exigent, les membres de l'association doivent adopter et mettre en œuvre un protocole de mise en œuvre de sanctions internes et – le cas échéant – de signalement auprès des autorités compétentes.
- Les membres de l'association doivent prendre la mesure de chaque signalement et évaluer leurs mesures de prévention – pour mieux les améliorer - au regard des faits.

## 2 – Repères légaux

### 2.1 Discriminations

Aujourd'hui, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations », constitue le principal texte de référence :

*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*

*Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »*

### 2.2 Harcèlement

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie qui se traduisent par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée. Le Code Pénal définit le harcèlement dans son article 222-33-2-2 :

*« Le fait de harceler une personne par **des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie** se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail. »*

### 2.3 Maltraitance

Le terme de maltraitance n'est pas repris par le Code pénal qui parle de manière plus précise, en les adossant à des sanctions pénales, de : crime, délit contre l'intégrité corporelle,

privation, mauvais traitement, agression, atteinte sexuelle, etc. Les termes de violence ou de maltraitance ont néanmoins été adoptés par le Conseil de l'Europe, en 1987, avec des définitions de référence, reprises ensuite par la France. Le Conseil de l'Europe est allé plus loin, en 1992, en caractérisant les différents types de maltraitements.

Les maltraitements, sur un plan pénal, ont un caractère particulièrement aggravé quand elles sont commises sur des « personnes vulnérables », terme juridique désignant les publics fragiles (Articles 222-3, 222-9 et 434-3 du Code pénal) :

- les « mineurs »
- les personnes qui « ne sont pas en mesure de se protéger en raison de l'âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse » et dont « la particulière vulnérabilité est apparente ou connue de l'auteur (ndlr : de l'atteinte à la personne) ».

[Source : Philanthropy Advisors]

## 3 – Identifications des risques spécifiques liés à la pratique de l'organisation collective

### 3.1 Risques chez les organisatrices et organisateurs :

- **Le « burn-out militant »** : Les organisatrices et organisateurs exercent leur métier par vocation, dans un cadre où elles/ils ne font pas toujours la différence entre ce qui relève de leur activité professionnelle ou de leur activité bénévole. Dans un tel contexte, il est malheureusement commun que les frontières entre le privé et le public s'atténuent, ce qui mène invariablement à deux phénomènes : l'épuisement et l'oubli de soi face aux situations difficiles des publics que l'on rencontre.
- **Les discriminations** : Saul Alinsky, l'un des premiers *community organizers*, disait que les femmes ne pouvaient pas devenir organisatrices. Presque cent ans plus tard, les femmes et les personnes racisées sont toujours (consciemment ou inconsciemment) discriminées dans leur travail d'organisation : difficulté à accéder à des postes de supervision, « tokenisation », exigences disproportionnées en comparaison à leurs pairs.
- **Le harcèlement moral** : La tradition américaine du *community organizing* baigne dans une culture du *management* intrusif, de la productivité omniprésente et de l'évaluation agressive. Dans cet horizon, où les actes militants sont comme « taylorisés », il n'est pas rare que les organisatrices et les organisateurs soient constamment réduits à leurs résultats (nombre de militant·e·s recruté·e·s, nombre d'emails obtenus, nombre de participant·e·s à une action collective). Et il arrive également que si ces résultats ne correspondent pas aux objectifs à atteindre, les

organisatrices et organisateurs soient, très régulièrement, traité·e·s de façon humiliante.

- **Le radicalisme rigide** : Le monde militant actuel est à la fois très dur et très exigeant. C'est ainsi qu'au contact quotidien avec de nombreux·euses militant·e·s, les organisatrices et organisateurs sont très régulièrement confronté·e·s à des injonctions de « radicalité ». Et si les organisatrices et organisateurs ne s'y conforment pas, ils subissent alors mépris et rejet. Il arrive parfois que, dans un effort pour se conformer aux attentes des autres militant·e·s, les organisatrices et organisateurs embrassent la « radicalité » qu'on leur impose. Mais cette course à la « radicalité » n'a pas de fin. Et y participer finit très souvent par conduire au « burn-out militant » décrit plus haut.

### 3.2 Risques auprès des publics formés et accompagnés :

- **Le syndrome du/de la sauveur·euse** : Les organisatrices et organisateurs interviennent auprès de personnes qui, du fait de leur situation, peuvent vivre une forme de vulnérabilité. Il advient alors parfois que l'organisatrice ou l'organisateur prenne, imperceptiblement, l'ascendant dans la relation, et que sa posture ne soit plus celle d'un·e accompagnateur·trice mais plutôt celle d'un·e sauveur·euse. Ce qui contrevient directement avec le respect de la dignité des publics formés et accompagnés.
- **La tentation du/de la gourou** : Dans certaines situations, un accompagnateur·trice qui a été compétent·e dans son champ d'expertise peut commencer à être interrogé·e sur des questions qui ne relèvent plus de son savoir ou de son expérience. Comme il s'agit d'une situation plutôt flatteuse, il peut alors advenir que l'organisatrice ou l'organisateur encourage l'extension de son statut d'expert·e en dehors de ses limites légitimes, avec des conséquences parfois graves.
- **La posture du /de la policier·ière** : En tant que gardien·ne de la méthodologie, l'organisatrice ou l'organisateur apporte un cadre et une forme de discipline dans le collectif où elle/il intervient. Néanmoins, ce cadre et cette discipline n'existent que parce que les premier·ière·s concerné·e·s en ont émis la demande et qu'ils souhaitent peu à peu se les approprier. Or, il peut advenir que l'organisatrice ou l'organisateur exerce, de part son statut, une autorité informelle qui, si elle n'est pas questionnée et limitée, peut conduire à des comportements inappropriés.
- **La manipulation** : Aux Etats-Unis, il n'est pas rare que les *community organizers* utilisent des méthodes de marketing pour manipuler les premier·ère·s concerné·e·s et les encourager à s'engager. Les praticien·ne·s de ces méthodes peu scrupuleuses justifient leurs actions en défendant leur efficacité. Ce comportement est à la fois méprisant et dégradant envers les publics formés et accompagnés.

- **Les biais inconscients** : Les organisatrices et organisateurs sont porteur·se·s de biais inconscients (que les militantes intersectionnelles appellent « angles morts ») qui reposent sur leurs propres privilèges de genre, de race ou de classe. Ces biais, s'ils ne sont pas conscientisés, déconstruits et écartés, deviennent alors la cause de comportements inappropriés.
- **La mise en danger physique** : Lorsqu'une action est organisée, les premier·ère·s concerné·e·s peuvent se trouver en situation de vulnérabilité dans l'espace public, tant face aux forces de l'ordre que face à des adversaires politiques violents. Ce n'est pas à l'organisatrice ou à l'organisateur de décider quels sont les risques ni s'ils doivent être pris. Mais en l'absence d'une telle conversation, il existe un risque bien réel de mettre en danger physique des personnes qui n'en sont pas conscientes et qui n'y sont pas préparées.
- **La stigmatisation médiatique** : Dans le même esprit, la prise de parole politique dans l'espace public est un acte fort qui entraîne des réactions parfois violentes. Ici aussi il existe le risque d'une personne subisse une forme de stigmatisation médiatique et de cyberharcèlement sans avoir pu, en amont, en prendre la mesure n'y s'y préparer.
- **La fuite de données sensibles** : L'activisme politique progressiste est aujourd'hui scruté à la fois par l'Etat, les puissances étrangères et les groupuscules d'extrême droite. Dans un tel contexte, la fuite de données sensibles (que ce soit sur le groupe, ses actions ou la vie privée de ses membres) est un risque majeur dont les conséquences peuvent être graves.

### 3.3 Risques avec les organismes financeurs et les pouvoirs publics :

- **L'emprise des partis politiques** : Les partis politiques expriment aujourd'hui un grand intérêt envers la pratique du *community organizing*. Cet intérêt est légitime et il est parfaitement compréhensible que certain·e·s organisatrices ou organisateurs fassent le choix d'accompagner les partis politiques dans leur renouveau. Toutefois, les militants d'aujourd'hui sont parfois les élus de demain, et il n'est pas rare que la société civile se retrouve cadenassée par des allégeances politiques qui étouffent toute possibilité de revendication.
- **La tutelle politique** : Celles et ceux qui financent les organisatrices et organisateurs ont, de facto, une forme d'influence sur leurs choix de campagnes et de publics accompagnés. Il peut alors arriver qu'en l'absence d'une diversité de financements, les organisatrices et organisateurs se retrouvent tributaires d'une seule entité qui se trouve alors en position de pouvoir imposer son opinion politique et de limiter le travail effectué sur le terrain.



- **L'auto-censure** : Quand bien même une tutelle politique ne s'exprimerait pas de façon directe, il peut arriver que, de peur de perdre leurs financements, les organisatrices et organisateurs fassent des choix qui limitent leur ambition et/ou ne soient pas directement en faveur des publics qu'ils accompagnent.

## 4 – Mesures concrètes et plan d'action

### 4.1 Adoption et diffusion du présent code de déontologie

- Discussion en réunion spéciale puis signature par les membres du bureau et publication sur le site internet de l'association.
- Signature par les membres bénévoles et salariés de l'association (document en annexe des contrats de travail).
- Signature par les collectifs, associations et syndicats accompagnés par l'association (document en annexe des conventions de formation et d'accompagnement).
- Travail régulier et révision annuelle du code de déontologie pour le rendre à la fois plus complet et plus concret.

### 4.2 Développement d'un environnement d'engagement sûr et bienveillant

#### 4.2.1 Protection des organisatrices et organisateurs

- **Recrutement** :
  - Processus de recrutement (avec une première étape à l'aveugle) développé par l'association [Mozaïc RH](#), spécialisée dans les recrutements non-discriminants et non-violents.
  - Actions de recrutements menées uniquement quand l'association dispose de moyens suffisants pour offrir des postes stables et bien rémunérés.
  - Recrutement de stagiaires et de services civiques uniquement pour des missions bien précises (qui offrent des opportunités d'expériences concrètes) et à condition expresse d'être en mesure d'offrir une sérieuse rémunération.
- **Environnement de travail** :
  - Etude sur la communication militante en collaboration avec des chercheurs·euses en psychologie de dialogue (travail sur le rôle du feedback dans les relations d'engagement équilibrées et non-violentes).
  - Mise en œuvre de protocoles pour développer des méthodes de communication transparentes et non-violentes.

- Dispositifs d'évaluation des progrès (et non des personnes) coconstruits en amont de tout projet
- Établir une présomption de bienveillance dans les moments de tension.
- Organisation régulière de séminaires entre pairs où chacun·e peut partager ses réussites, ses difficultés, ses inquiétudes et ses besoins.
- **Estime de soi et temps pour soi :**
  - Célébration systématique des victoires.
  - Pratique des conversations intentionnelles entre pairs.
  - Pour les salarié·e·s, prise en compte précise des heures travaillées à l'aide de l'application Toggl, et limitation du temps de travail à jamais plus de 20% de la durée affichée sur le contrat de travail.
  - Pour les salarié·e·s, achat par l'association d'un smartphone uniquement dédié au travail.
  - Création et mise en ligne d'un [guide open-source de lutte contre le burn-out militant](#)
  - En amont de chaque nouveau projet d'accompagnement, examen attentif de la demande et analyse au regard des 6 critères de réussite (financement, leadership, formalisation, transparence, sacralisation de l'agenda, dispositif d'évaluation).
- **Lutte contre le harcèlement, les pratiques de maltraitance et les pratiques discriminantes :**
  - Développement d'un protocole de signalement des actes de harcèlement, de maltraitance et de discrimination.
  - Désignation d'une personne responsable de la mise en œuvre de ce protocole.
  - Désignation formelle de plusieurs membres bénévoles de l'association auprès de qui les personnes peuvent s'adresser de façon anonyme pour signaler un incident.
  - Organisation d'une procédure d'examen de l'incident et, le cas échéant, de mesures pour reporter le signalement aux autorités compétentes et prendre les mesures nécessaires auprès de la personne qui est en cause.
- **Prévention contre le harcèlement, les pratiques de maltraitance et les pratiques discriminantes :**
  - Formation des salarié·e·s et bénévoles aux pratiques de leadership inclusif et non-violent.
  - Formation des salarié·e·s et bénévoles aux questions théoriques portant sur les formes de discrimination systémique.
- **Lutte contre le radicalisme rigide :**
  - Formation à des méthodes militantes complémentaires au *community organizing* et réflexion collective sur la complémentarité des luttes.
  - Participation à des temps de rencontre avec d'autres membres du monde militant.
  - Exercices d'écriture de chaque organisatrice et organisateur pour formaliser les récits de ses projets et reconnaître la légitimité et la valeur de son travail.

#### 4.2.2 Protection des publics formés et accompagnés :

- **Etre de bon-ne-s allié-e-s :**
  - Travail d'apprentissage et de réflexion auprès des premier-ère-s concerné-e-s, sur [la posture d'allié-e](#), ses forces et ses limites.
  - Protocole formalisé qui instaure des mécanismes démocratiques dans les projets d'accompagnement.
  - Mise en œuvre d'une série de conversations intentionnelles avant tout début d'un processus d'accompagnement.
  - Mise en œuvre d'un processus d'évaluation par les premier-ère-s concerné-e-s lors de chaque accompagnement.
- **Etudier les risques, mais laisser les décisions aux premier-ère-s concerné-e-s :**
  - Pour les personnes qui n'ont pas d'expérience militante, proposition d'une réflexion collective sur les risques potentiels que représente une prise de parole en public ou une action collective.
  - Processus de décision démocratique où les premier-ère-s concerné-e-s décident, par elles/eux-mêmes s'ils souhaitent prendre ces risques.
  - Travail d'intelligence collective sur la possible réduction des risques et les éventuelles tactiques inventives à mettre en œuvre.
- **Protéger les données sensibles :**
  - Création d'un compte Protonmail et d'un calendrier ProtonCalendar pour les salarié-e-s de l'association
  - Administration d'un serveur privé et crypté sur lequel sont stockés et partagés tous les documents de l'association.
  - Création d'un compte Trésorit pour dupliquer le serveur sur le Cloud et limiter les risques de Ransomware.
  - Sensibilisation sur les questions de question numérique auprès des publics accompagnés.

#### 4.3 Préservation de l'indépendance politique de l'association :

- L'association s'engage à ne jamais travailler pour un parti politique ou pour une personnalité politique en campagne.
- L'association s'engage à rompre toute relation avec les organismes de financement qui tenteraient d'exercer une influence, si minime soit-elle, sur sa ligne politique et ses choix stratégiques.
- L'association recherche l'indépendance financière et en fait un objectif stratégique à 5 ans.