



## Politique anti-harcèlement: Code de conduite

Le but de ce document est de constituer une déclaration de principe faisant autorité, pour la conduite à adopter par tous ceux qui participent aux réunions et congrès de l'IPSA. Le code de conduite est le résultat naturel de l'engagement de l'IPSA envers le maintien et la promotion d'un environnement professionnel lors de ses réunions et autres activités organisées, engagement guidé par la conviction que le développement du savoir s'épanouit le plus facilement dans une atmosphère de débat constructif assurant que tous les membres se comportent les uns envers les autres avec dignité et respect.

L'Association Internationale de Science Politique (AISP/IPSA) réunit en son sein des professionnels provenant d'horizons et d'endroits très divers à travers le monde. Cette diversité aboutit à un potentiel de dialogue fructueux sur la recherche et la politique, aussi bien qu'à une possibilité de désaccord parmi les membres. Ce code de conduite a été conçu pour garantir que tous soient traités avec dignité et respect, sans limiter la substance ou le domaine de notre débat.

- 1) Ce code de conduite se réfère aux relations entre les membres de l'IPSA, le personnel de la direction de l'IPSA, et les autres participants, ainsi qu'à leur interaction durant les activités de l'IPSA.
  - a) Les activités de l'IPSA comprennent celles des organes directeurs (Comité Exécutif, Conseil), les congrès mondiaux, les réunions régionales, celles des comités et des publications de l'IPSA, ainsi que les ateliers.
  - b) Certains sujets relatifs à l'éthique professionnelle relèvent de l'autorité de comités spécifiques et sont traités ailleurs: par exemple, le plagiat et la liberté académique.
- 2) Les responsables de l'IPSA, à commencer par le Président et le Secrétaire Général ainsi que les membres du Comité Exécutif (CE) et les éditeurs des publications, ont une responsabilité particulière envers le maintien et l'application de ce code de conduite, en promouvant, dans le cadre des activités de l'Association, un environnement professionnel caractérisé par le débat constructif et assurant que tous les membres et participants soient traités avec respect et dignité.
- 3) L'IPSA reconnaît qu'il existe une distinction entre la victimisation par le harcèlement et la critique appropriée constructive, légitime et justifiable. Rien dans ce document ne doit être interprété comme constituant une limite à l'aptitude des membres et participants à évaluer et critiquer le travail d'un(e) autre de manière constructive.
- 4) Cependant, l'IPSA reconnaît qu'il est son devoir de s'assurer que les membres et participants ne soient pas harcelés. Il reconnaît également que ce devoir relève d'une interprétation large, recouvrant tous les membres et participants, sans tenir compte du statut et de la période concernée.
  - a) Le harcèlement peut être défini comme tout comportement non-désiré (action ou commentaire) concernant l'âge, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la race, l'invalidité, la religion, la nationalité, la citoyenneté ou toute autre caractéristique de l'individu, ayant l'intention (volontaire) ou l'effet (involontaire) de porter atteinte à la dignité d'une personne, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif envers cette personne.

- b) Le harcèlement peut inclure mais n'est pas limité à :
  1. Un comportement offensif, insultant, intimidant ou mal intentionné dirigé vers une autre/d'autres personne(s);
  2. L'abus ou mauvais usage de pouvoir en vue de saper, humilier, dénigrer ou blesser la/les personne(s) envers laquelle/lesquelles un tel comportement est dirigé;
  3. Des actions ou commentaires -persistants ou isolés- affectant la dignité des personnes ou individus. L'important est que ces actions ou commentaires soient avilissants et inacceptables;
  4. Harcèlement ou intimidation d'ordre sexuel.
- 5) L'IPSA reconnaît que les membres et participants qui s'estiment victimes de harcèlement tel qu'il est défini dans ce code de conduite, ont le droit de poursuivre leur cas dans un environnement accueillant et non menaçant.
- 6) L'IPSA s'engage à assurer que les plaintes déposées en vertu de cette procédure ne conduiront à la victimisation ou harcèlement d'aucun individu.
  - a) Les procédures pour traiter les plaintes (exposées ci-dessous) ont le but de résoudre ces plaintes de manière informelle, tant que c'est possible. En même temps, l'IPSA reconnaît que des mesures punitives pourraient être requises dans le cas de certaines violations.
  - b) L'IPSA s'engage également à ce que ceux/celles qui déposent plainte selon ce code ne soient pas objets de représailles par les défenseurs/défenderesses ou tierces personnes.
- 7) L'IPSA s'assure que des procédures soient en place afin de traiter les plaintes de harcèlement. Ces procédures prévoient que
  - a) Ces plaintes soient menées à bien en temps opportun;
  - b) Ces plaintes soient traitées de manière équitable et impartiale;
  - c) Toutes les parties affectées soient traitées de manière équitable, impartiale, et sensible.
- 8) Les participants des congrès et événements devraient signaler -directement ou à travers un autre responsable de l'IPSA- une violation du code de conduite au Délégué de l'IPSA pour l'Anti-Harcèlement (référé à partir d'ici en tant que Délégué). Le Délégué est nommé par le Comité Exécutif durant la réunion pré- Congrès Mondial afin de servir jusqu'à la prochaine réunion pré-Congrès Mondial.
- 9) Dans les cas où le comportement dénoncé continue, ou bien il est question de dommage corporel ou danger physique immédiat, des mesures seront prises par les autorités de l'IPSA afin d'assurer la sécurité des participants, sans tenir compte du fait qu'une procédure de plainte soit entamée ou non.
- 10) Les participants ont deux options pour poursuivre une procédure de plainte:
  - a) Au cas où le participant ne désire pas entamer une procédure d'enquête formelle, l'IPSA peut émettre un avertissement. Dans ce cas, le Délégué contactera la personne qui a donné lieu à la plainte afin de l'informer et lui rappeler la politique anti-harcèlement de l'Association. Le récipiendaire de l'avertissement aura l'opportunité de répondre à l'IPSA par écrit mais il n'y aura pas d'enquête formelle qui s'ensuivra.
  - b) La procédure d'enquête formelle sera confidentielle, et l'identité du/de la plaignant(e) ne sera pas révélée au défendeur /à la défenderesse excepté avec l'autorisation du

premier. Pour une procédure d'enquête formelle, la plainte devra être déposée par écrit et inclure:

- i) Le nom du/de la plaignant(e);
- ii) Le nom du défendeur/de la défenderesse;
- iii) La nature du comportement à la base de la plainte, y compris, si possible, date(s), heure(s) et endroit(s);
- iv) Le cas échéant, le(s) nom(s) des témoins du comportement en question.

11) Une enquête sera entreprise par le Délégué dans chaque cas où il y aura une déposition de plainte formelle.

- a) Le Délégué demandera au défendeur /à la défenderesse une déposition par écrit en réponse à la plainte. Le Délégué peut également contacter des témoins identifiés ou consulter d'autres personnes ayant une connaissance directe de l'incident. Toute preuve doit être fournie par écrit (y compris par courriel).

12) A la fin de l'enquête formelle, le Délégué proposera une résolution de l'affaire. La formule de résolution peut être sous forme de :

- a) Détermination que la politique de l'IPSA n'a pas été violée et que la plainte sera rejetée;
- b) Recommandation d'une résolution informelle de l'affaire en vue de rétablir une relation professionnelle entre les parties , y compris des options telle la médiation;
- c) Cessation de la participation du défendeur/de la défenderesse au Congrès ou événement de l'IPSA, y compris dans le futur;
- d) Restriction temporaire ou permanente de l'accès du défendeur/de la défenderesse aux postes de direction de l'IPSA, y compris le Comité Exécutif;
- e) Suspension temporaire ou permanente pour le défendeur/la défenderesse du statut de membre de l'IPSA.

13) La décision finale sur ces propositions sera prise par le Comité Exécutif et la résolution de l'affaire sera communiquée à toutes les parties par écrit.

14) Dans tous les cas, l'IPSA déploiera tout l'effort nécessaire pour protéger le plaignant/la plaignante de représailles. Les informations fournies par toutes les parties ainsi que leurs identités seront traitées de manière strictement confidentielle. Si l'anonymat s'avère difficile à garder dans certains cas, l'IPSA se reportera aux préférences du plaignant/de la plaignante.

15) Ce code de conduite et ses procédures en vue de la réparation des torts n'est pas destiné à, et ne se substitue pas au droit des parties de recourir à une réparation légale. Toute action légale de la part du plaignant/de la plaignante sera exclusivement entre celui-ci/celle-ci, le défendeur/la défenderesse, et les autorités de l'endroit où l'incident a eu lieu. L'IPSA ne sera pas partie à une telle action légale et n'acceptera aucune responsabilité juridique ou financière pour une telle action.