

# HARCÈLEMENT, DISCRIMINATIONS, VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

## L'AFSP se dote d'un code de conduite

À l'instar des grandes associations de la discipline comme l'IPSA et l'APSA, l'Association Française de Science Politique a adopté le 19 mars 2024, par un vote à l'unanimité de son Conseil d'administration, un code de conduite relatif à sa politique de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les VSS. Il définit les attentes de l'AFSP en la matière pour toutes celles et tous ceux qui participent aux réunions, rencontres et congrès de l'AFSP. Ce code de « bonne conduite » est le résultat naturel de l'engagement de l'AFSP à maintenir et à promouvoir un environnement professionnel et un échange scientifique libre dans lequel tou.te.s les participant.es sont traité.es avec dignité et respect, indépendamment de leur genre, orientation sexuelle, religion, âge, handicap, nationalité ou toute autre caractéristique. Le voici reproduit ici dans son intégralité.

Pour garantir à tous les congressistes et personnels participant à l'événement du 2 au 4 juillet 2024 de pouvoir travailler et se réunir en toute sérénité et sécurité, l'AFSP met en place une

**cellule  
d'écoute**

pendant  
le 17<sup>e</sup> Congrès  
de Grenoble.



### OBJECTIF

Ce document définit les attentes de l'AFSP en matière de conduite pour toutes celles et tous ceux qui participent aux réunions, rencontres et congrès de l'AFSP. Ce code de bonne conduite est le résultat naturel de l'engagement de l'AFSP à maintenir et à promouvoir un environnement professionnel et un échange scientifique libre dans lequel tou.te.s les participant.es sont traité.es avec dignité et respect, indépendamment de leur genre, orientation sexuelle, religion, âge, handicap, nationalité ou toute autre caractéristique. L'Association Française de Science Politique rassemble en son sein et lors de ces événements des professionnel.le.s d'horizons divers et provenant de nombreux endroits dans le monde. Cette diversité offre la possibilité d'un dialogue fructueux sur la recherche en science politique, mais aussi la possibilité de désaccords entre les participant.es. Le présent code vise à garantir que chacun.e soit traité.e avec dignité et respect, et que la considération guide les interactions, sans pour autant limiter le contenu des débats.

Ce code concerne les relations entre les membres de l'AFSP, le personnel de l'AFSP, les autres participant.es, ainsi que leurs interactions dans le cadre des activités de l'AFSP.

Certaines questions d'éthique professionnelle sont du ressort d'instances spécifiques et sont traitées ailleurs : par exemple, le plagiat et la liberté académique (Comité d'éthique, Observatoire des atteintes à la liberté académique).

Les responsables de l'AFSP, depuis le/la président.e et le/la secrétaire général.e jusqu'aux membres du conseil d'administration (CA) ont pour mission d'observer ce code de conduite et de le faire respecter.

### COMPORTEMENT ATTENDU

Tous les participant.es aux événements organisés par l'AFSP se conforment au présent code de conduite dans tous les lieux de réunions et événements de l'AFSP (y compris les événements connexes officiels et non officiels).

Lorsqu'ils/elles sont témoins d'un préjudice potentiel, les participant.es sont appelé.es à être proactifs/ves pour éloigner ce risque.

Lorsqu'ils/elles sont témoins d'une situation dans laquelle quelqu'un pourrait être en danger physique imminent, les participant.es alertent les organisateurs de l'événement ou la personne chargée de la sécurité.

Les participant.es sont libres d'évaluer et de critiquer de manière constructive le contenu du travail des un.e.s et des autres. L'AFSP considère qu'il existe une distinction entre les atteintes par harcèlement et discriminations et la critique constructive légitime, justifiable et appropriée.

### COMPORTEMENT INACCEPTABLE

Le harcèlement peut être défini comme un comportement (actions ou commentaires) déplacé du fait de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la religion, de la nationalité, de la citoyenneté ou de toute caractéristique personnelle de l'individu, qui a pour but (intentionnel) ou pour effet (non intentionnel) de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne.

Le harcèlement peut inclure, mais n'est pas limité à :

1. Un comportement offensant, insultant, intimidant ou malveillant visant une ou plusieurs autres personnes ;

2. L'abus ou le détournement de pouvoir visant à saper, humilier, dénigrer ou blesser la ou les personnes visées par ce comportement ;

3. Des actions ou commentaires — persistants ou isolés — portant atteinte à la dignité de personnes ou d'individus. L'essentiel est que les actions ou les commentaires puissent être ressentis comme dégradants et inacceptables ;

4. Le harcèlement sexuel ou l'intimidation (comprenant l'attention sexuelle importune, la pression exercée pour s'engager dans une activité sexuelle non désirée, le harcèlement physique ou virtuel et l'agression sexuelle, y compris les attouchements importuns).

5. Discours ou actions menaçants (y compris les menaces physiques et les atteintes à la réputation professionnelle).

### PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES CAS DE HARCELÈMENT ET/OU DE DISCRIMINATION

Les victimes d'un préjudice ou les personnes en étant témoins lors d'une réunion de l'AFSP peuvent suivre les procédures suivantes :

#### Étape 1 : Conseils des administrateurs-référents

Elles sont d'abord invitées à s'entretenir en privé avec les administrateurs-référents de l'AFSP, des membres du CA de l'AFSP désignés comme tels par un vote du CA. Cette saisine peut avoir lieu en temps réel lorsque les administrateurs-référents sont présents sur les lieux de la réunion, qu'il s'agisse du Congrès ou des Rencontres. Elle peut avoir lieu après coup lorsque le problème s'est produit dans un autre cadre.

Les administrateurs-référents au sein du CA sont nommés lors de sa dernière réunion pré-congrès national, pour un mandat allant jusqu'à la prochaine réunion pré-congrès national.

#### Étape 2 : Signalement et notification

Si le/la participante ne souhaite pas s'engager dans une procédure d'enquête formelle, le CA de l'AFSP peut émettre un avis. Dans ce cas, les administrateurs-référents de l'AFSP contacteront la personne faisant l'objet d'un signalement et lui rappelleront la politique de l'AFSP en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination. Le/la destinataire de la notification aura la possibilité de répondre à l'AFSP par écrit, mais aucune autre enquête formelle ne sera entreprise.

#### Étape 3 : Plainte formelle

La procédure d'enquête formelle sera traitée de manière confidentielle et l'identité du/de la plaignant.e ne sera pas révélée au défendeur, sauf avec l'autorisation du plaignant.e. Pour que la procédure d'enquête formelle soit engagée, la plainte doit être formulée par écrit et inclure :

- le nom du/de la plaignant.e ;
- le nom du défendeur ;
- la nature de la conduite faisant l'objet de la plainte (la nature du comportement faisant l'objet de la plainte, y compris, si possible, les dates, heures et lieux) ;
- le cas échéant, les noms des participant.es qui ont pu être témoins de la conduite.

#### Étape 4 : Enquête

Examen initial par les administrateurs-référents, le/la président.e et le/la secrétaire général.e de l'AFSP pour décider de la recevabilité de la plainte. Le/la président.e informe le défendeur et fournit une déclaration écrite de la plainte aux deux parties. Les administrateurs-référents enquêtent sur la plainte :

- demandent au défendeur une déclaration écrite en réponse à la plainte

- contactent des témoins ou d'autres personnes ayant une connaissance directe de l'incident. Les administrateurs proposent une solution à l'affaire.

#### Étape 5 : Résolution

Types de résolutions possibles :

- Décision selon laquelle il n'y a pas eu de violation du code et rejet de la plainte ;
- Recommandation de résolution informelle de l'affaire afin de rétablir une relation professionnelle entre les parties, y compris des options telles que la médiation ;
- Exclusion du défendeur des réunions ou des événements de l'AFSP, en cours et à venir ;
- Une restriction temporaire ou permanente de la possibilité pour le défendeur d'assumer des fonctions de représentation ou d'animation scientifique au sein de l'AFSP, y compris au sein du Conseil d'administration ;
- Une suspension temporaire ou permanente de l'adhésion de la personne mise en cause à l'AFSP. L'AFSP s'efforcera de parvenir à une résolution/réponse formelle dans un délai de 90 jours ouvrables à compter de la date de dépôt de la plainte.

#### CONSIGNES POUR LES RECOURS

Le/la plaignant.e ou le défendeur a le droit de faire appel du résultat de l'enquête. L'appel doit être envoyé au/à la président.e de l'AFSP, au/à la secrétaire général.e et aux administrateurs-référents, dans un délai d'un mois à compter de la décision. Un appel ne peut être interjeté que sur la base d'une erreur de procédure et lorsque le résultat est jugé déraisonnable sur la base des preuves disponibles.

#### PRINCIPES DE SUIVI DES PLAINTES

L'AFSP s'engage à traiter et à résoudre les plaintes de manière équitable et transparente :

- en s'efforçant de résoudre les conflits de manière informelle
- en appliquant des sanctions si nécessaire
- en transmettant les plaintes en temps utile.

Pour un suivi équitable et impartial des plaintes, l'AFSP s'engage à :

- traiter avec tact toutes les parties impliquées dans les procédures décrites plus haut
- protéger les plaignant.es contre d'éventuelles représailles
- respecter strictement le principe de confidentialité
- veiller à ce que, dans les cas où le comportement signalé se poursuit, des mesures immédiates soient prises pour protéger les participant.es, qu'un signalement formel soit ou non déposé
- veiller à ce que le /la président.e résolve les plaintes si la violation présumée concerne l'un.e des administrateurs-référents ou le/la secrétaire général.e eux-mêmes.

#### ACTION JURIDIQUE

La présente politique ne se substitue pas aux droits des parties à intenter une action en justice. Toute action en justice de la part du/de la plaignant.e sera exclusivement une affaire entre le/la plaignant.e, le défendeur et les autorités du lieu où l'incident s'est produit. L'AFSP ne sera pas partie prenante à une telle action en justice et n'acceptera aucune responsabilité juridique ou financière à cet égard.

#### CONTACT

Administratrices-référentes :  
Stéphanie Dechezelles et Stéphanie Guyon  
Président : Christophe Jaffrelot  
Secrétaire générale : Nathalie Duclos

Plus d'infos



07 75 75 52 95