

CODE DE CONDUITE

Politique de non-discrimination

L'Association des Études Latino-Américaines interdit la discrimination, le harcèlement et l'intimidation contre toute personne basée sur sa race, sa couleur, sa religion (principes), son genre, l'expression de son genre, son âge, son origine nationale (ascendance), son handicap, son statut marital, son orientation sexuelle, son statut militaire ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Politique Anti-Harcèlement

Il est dans la politique de l'Association des Études Latino-Américaines (LASA) que tous les participants des activités de LASA puissent jouir d'un environnement libre de toutes formes de discriminations, harcèlement et représailles. En tant que société professionnelle, LASA s'engage à fournir une atmosphère qui encourage la libre expression et l'échange d'idées savantes.

Dans la poursuite de cet idéal, LASA est dévoué à s'assurer de l'égalité d'opportunité et de traitement pour tous ses membres, sans prendre en compte leur genre, identité de genre ou expression de genre, race, couleur, origine nationale ou ethnique, religion ou croyance religieuse, âge, statut marital, orientation sexuelle, handicap, statut de vétéran ou toute autre raison qui n'est pas liée au mérite scientifique.

Le harcèlement de collègues, d'étudiants ou de participants aux conférences discrédite le principe d'égalité au cœur de ce forum professionnel et est contradictoire avec les principes de liberté d'enquête et de liberté d'expression. Le harcèlement, qu'il soit sexuel ou non, est une forme de comportement incorrect qui discrédite l'intégrité des événements et des réunions de LASA et est considéré par LASA comme une faute professionnelle grave. Les participants violant cette politique seront sujets à des mesures disciplinaires appropriées.

Politique Anti-Harcèlement de LASA

Cette politique anti-harcèlement de LASA expose les attentes vis-à-vis de tous les membres de l'Association des Études Latino-américaines (LASA), y compris les membres servant dans des positions élues ou nommées. Elle rappelle à tous, et particulièrement à ceux ayant des rôles clés dans l'Association, que toutes les normes et éthiques académiques et professionnelles sont des normes de comportement et d'interaction à adopter durant les activités liées à LASA.

1. But

LASA s'engage à fournir un environnement sûr et accueillant pour tous les membres et le personnel, sans aucune forme de harcèlement, intimidation, discrimination et violence basés sur l'âge, la race, l'origine ethnique, l'origine nationale, la religion, la langue, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, le handicap, l'état de santé, le statut socioéconomique, l'état civil, la situation familiale ou le statut parental (ci-après dénommé harcèlement). LASA reconnaît qu'il existe une différence entre la victimisation par le harcèlement et la critique légitime, justifiable, appropriée et constructive. Rien dans ce document ne doit être interprété comme une limitation à l'habileté des membres de LASA d'évaluer et de critiquer le mérite du travail de quelqu'un d'autre.

2. Comportement Attendu

On attend de tous les membres de LASA, particulièrement ceux à des postes de direction comme décrit ci-dessus, qu'ils respectent cette politique anti-harcèlement durant toutes les réunions, y compris les événements secondaires tout comme les rencontres officielles et non-officielles, durant les activités de LASA hors du Congrès et des événements de Section ainsi que durant les assemblées générales et autres réunions.

On attend des membres de LASA qu'ils suivent les normes de respect professionnel qui sont nécessaires pour promouvoir les conditions d'échange académique libre. Si vous êtes témoin d'une conduite inappropriée envers un participant du Congrès ou d'une réunion, soyez proactif en aidant à stopper cette conduite ou en limitant ses effets. On attend des membres de LASA qu'ils alertent le personnel de sécurité de la conférence ou les forces de police s'ils voient une situation dans laquelle la sécurité physique de quelqu'un est menacée.

3. Comportement Inacceptable

Le harcèlement consiste en un acte isolé, intense et grave, ou en une série d'actes répétés et envahissants, qui sont dégradants, abusifs, offensants ou créent un environnement professionnel ou de travail hostile. Le harcèlement peut inclure des sollicitations sexuelles non désirées, des avances physiques incluant une récompense exprimée ou sous-entendue, une menace de représailles pour refus d'obtempérer ou une conduite verbale ou non-verbale de nature sexuelle, créant ainsi ce qui peut être raisonnablement perçu comme un environnement hostile ou intimidant. Le harcèlement peut aussi inclure des menaces, des intimidations, des actes hostiles, la diffusion de contenu écrit ou graphique qui dénigre ou montre de l'hostilité envers un individu ou un groupe ; des qualificatifs négatifs, des injures ou des stéréotypes négatifs basés sur une identité de groupe. L'exclusion intentionnelle d'une personne qui est membre d'un comité de décision comme par exemple le conseil exécutif, une section, le comité de nominations, le comité de récompenses etc. par la désinformation, l'isolement ou le manque de communication à propos de sujets dont la personne devrait être au courant basé sur son rôle officiel ou désigné peut aussi constituer une forme de harcèlement.

4. Adresser une Plainte

Les plaintes concernant un comportement inacceptable durant un Congrès LASA ou toutes autres activités doit suivre la « Procédure pour violation de la politique anti-harcèlement de LASA ». Les membres concernés peuvent contacter n'importe lequel des fonctionnaires de LASA:

Médiateur de LASA

Une équipe de deux médiateurs de LASA sera recrutée parmi les membres qualifiés de LASA. L'un des médiateurs sera une femme et l'autre un homme. L'un sera basé en Amérique Latine et l'autre dans l'une des autres régions où LASA a des membres. Une fois les médiateurs recrutés, leur nomination sera sujette à l'approbation par deux tiers des voix du Conseil Exécutif. Les médiateurs sont disponibles pour des consultations confidentielles concernant les inquiétudes liées au harcèlement en violation de la politique anti-harcèlement mais ne jouent aucun rôle dans la divulgation de violations supposées de la politique anti-harcèlement de LASA.

Conseiller en politique

Il s'agit d'un membre du personnel formé qui peut fournir des informations détaillées sur les options de plainte formelle pour harcèlement. Voir « Procédure pour violation de la politique anti-harcèlement de LASA ».

Procédure pour signaler une violation présumée de la politique anti-harcèlement de LASA[1]

La procédure de LASA pour signaler une violation présumée de la politique anti-harcèlement s'applique à tous les membres et autres personnes présentes durant les congrès internationaux de LASA pour la durée de la réunion. Toute personne présente au Congrès international de LASA peut adresser une plainte pour harcèlement concernant un incident ayant eu lieu durant les deux années précédentes. LASA propose deux options pour obtenir des informations ou déposer une plainte pour harcèlement.

1. Recherche d'informations: Médiateur

Qu'est-ce qu'un médiateur? Le médiateur est disponible pour des consultations confidentielles et des conseils concernant le signalement d'un harcèlement.

Qu'est-ce qu'un médiateur n'est pas? Le médiateur ne joue aucun rôle dans la procédure de harcèlement de LASA mais peut fournir des conseils précieux, expliquer les options que LASA propose pour signaler un harcèlement et exposer les possibilités pour déposer une plainte. Les médiateurs ne peuvent fournir de conseils légaux mais peuvent offrir du soutien et des conseils.

Note: Il est fortement recommandé de consulter d'abord le médiateur pour connaître avec clarté toutes les options possibles. Cette consultation est officielle et les détails de cette conversation ne seront dévoilés à aucun administrateur, bureau ou comité de LASA, sauf si la loi l'exige. À tout moment, la fonction des défenseurs est complètement indépendante de toute autre dénonciation de harcèlement que vous puissiez faire.

2. Dépôt de Plainte: Conseiller en Politique

Si vous voulez signaler une violation de la politique anti-harcèlement, merci de contacter le Conseiller en Politique. Le Conseiller en Politique est un membre du personnel formé qui peut fournir des informations détaillées concernant les options pour déposer une plainte formelle de harcèlement et initier les procédures au sein de LASA.

a. Options pour déposer une plainte formelle de harcèlement via LASA

LASA propose trois options pour signaler un harcèlement. Celles-ci sont des choix alternatifs pour déposer une plainte ou peuvent être considérées comme des options pouvant être suivies dans l'ordre.

Option 1: Avis de Préoccupation

Un plaignant ne voulant pas poursuivre les processus de Médiation ou d'Enquête comme décrits plus bas peut rapporter une inquiétude concernant la violation de la politique anti-harcèlement par une tierce personne. Si le Conseiller en Politique est d'accord sur le fait que la conduite supposée, si elle est véridique, est une violation de la politique anti-harcèlement, le Conseiller en Politique partagera cette préoccupation avec la personne supposément impliquée dans la conduite, qui pourra soumettre une réponse. Normalement, les informations partagées n'identifieront pas le plaignant mais décriront le comportement qui a supposément eu lieu. Le Conseiller en Politique informera le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif et LASA consignera l'évènement. Le Sous-Comité Anti-harcèlement se réserve le droit de continuer l'enquête, si les circonstances poussent à croire au Sous-Comité qu'il serait dans l'intérêt de LASA d'en faire ainsi.

Option 2: Processus de Médiation

Vous pouvez recourir à la médiation. Le Conseiller en Politique, conjointement avec un membre du Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif, examinera le cas et cherchera une solution acceptable pour les deux parties. L'identité du plaignant pourra être dévoilée.

Procédures de Médiation

1. Une plainte formelle et une requête de médiation sont remplies avec le Conseiller en Politique.
2. Le Conseiller en Politique, conjointement avec un membre du Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif, contactera les deux parties afin de fournir une solution acceptable qui soit satisfaisante pour le plaignant.

Option 3: Processus d'enquête et détermination de conclusions

Vous pouvez poursuivre une enquête formelle. Le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif (avec l'approbation du Conseil Exécutif) appliquera des sanctions, si cela est nécessaire, basées sur l'enquête. L'identité du plaignant pourra être dévoilée.

Procédures d'Enquête[2]

1. Une plainte formelle et une demande d'enquête sont remplies avec le Conseiller en Politique.
2. Toutes les recherches de faits seront conduites par le Conseiller en Politique et le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif.
 - a. On demandera au plaignant de fournir une déclaration écrite qui devra inclure autant d'informations que possible, la date/l'heure approximative du comportement signalé, le lieu et les circonstances de l'incident, et les noms des toutes autres personnes qui auraient pu être impliquées ou avoir été témoins de l'incident.
 - b. Le Conseiller en Politique devra informer l'individu dont le comportement est remis en question. Une déclaration écrite de la plainte devra être disponible pour les deux parties.
 - c. L'individu dont la conduite est remise en question devra aussi fournir une déclaration écrite rendant compte des activités signalées dans la plainte.

d. Le Conseiller en Politique et le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif pourra demander à rencontrer le plaignant ou l'individu dont la conduite est remise en question, demander des preuves et les déclarations des témoins identifiés, ou consulter toute personne ayant eu vent de l'évènement en question.

3. Le Conseiller en Politique préparera un rapport résumant l'enquête pour le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif.

4. Le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif décidera du cas et, soit rejettera la plainte, soit appliquera des sanctions. Toutes les décisions du sous-comité concernant l'application de sanctions, doivent être unanimes. Quand le sous-comité aura pris sa décision et avant que les parties n'en soient notifiées, le président de LASA, un membre désigné du personnel et le président du sous-comité devront se rencontrer afin de réfléchir aux étapes possibles, selon les particularités du cas, afin de protéger le plaignant de toutes représailles de la part des personnes citées dans la plainte. Un résumé écrit de la décision et/ou des actions recommandées seront fournies aux parties après la suite du processus.

b. Résultats Possibles

Le Sous-Comité Anti-harcèlement déterminera la/les sanction(s) en se basant sur la sévérité de la violation, et soumettra sa décision au Président de LASA, comme indiqué dans le point 4 ci-dessus.

Les sanctions suivantes peuvent être appliquées individuellement ou ensemble, la durée étant déterminée par le sous-comité comme partie de la sanction elle-même.

- a. Avertir le harceleur qu'il doit cesser son comportement (lettre écrite).
- b. Suspension du harceleur du Congrès LASA en cours ainsi que de toutes responsabilités et nominations de LASA.
- c. Exclusion du harceleur de tout poste de gouvernance futur à LASA.
- d. Exclusion du harceleur de tous Congrès LASA à venir.
- e. Révocation du statut de membre de LASA du harceleur (en consultation avec le Conseil Exécutif).

c. Notification des Parties

Conclusions négatives/non concluantes: Dans le cas où les conclusions du sous-comité sont négatives ou non concluantes, ou si le vote du sous-comité n'est pas unanime dans sa décision de viol de la politique anti-harcèlement, le Président du sous-comité le communiquera au Président de LASA et au membre du personnel désigné qui en informera les deux parties par écrit.

Conclusion de harcèlement: Dans le cas où le sous-comité conclue que le harcèlement a eu lieu (et a déterminé les sanctions appropriées), le Président du sous-comité communiquera les conclusions et les sanctions par écrit sous la forme d'une recommandation qui devra être approuvée par le Président de LASA et le membre du personnel désigné, qui informera les deux parties des conclusions et des sanctions par écrit.

d. Appel

Si l'une des deux parties souhaite faire appel d'une décision dans les 30 jours après la décision rendue, elle pourra le faire auprès du Comité des Voies et Moyens constitué du Président de LASA, du Vice-Président, du Président Précédent, du Trésorier et du Directeur Exécutif. Les motifs d'appel incluent l'affirmation d'une erreur de procédure, une nouvelle preuve considérable, la preuve de l'utilisation d'un critère inadmissible, ou la preuve d'un préjugé dans le traitement de la recherche de preuves et du processus de décision. Le Comité des Voies et Moyens fera une recommandation au Conseil exécutif. Si approuvée par le Conseil exécutif, une décision finale sans appel sera publiée à ce moment-là.

Informations additionnelles

1. Procédures de harcèlement, portée, éligibilité et date limite

Portée: Ces procédures s'appliquent à tous les membres de LASA et aux personnes présentes au Congrès international LASA, événements et réunions liés, pour la durée de l'évènement.

Éligibilité: Le plaignant doit être une personne présente au Congrès international LASA ou aux événements ou réunions liés à LASA.

Date limite: Toute personne présente au Congrès international LASA ou à un événement ou réunion liés à LASA peut déposer une plainte pour harcèlement concernant un incident ayant eu lieu dans les deux ans. LASA se réserve le droit de reporter l'étude d'une plainte si la conduite remise en question fait déjà l'objet d'une enquête dans une autre tribune tel que l'EEOC, un litige civil ou une enquête interne dans une institution académique.

2. Constitution du sous-comité anti-harcèlement du Conseil Exécutif

Un sous-comité permanent (3-5 membres) du Conseil Exécutif devra être nommé par le Vice-Président actuel en conjonction avec le Conseil Exécutif. Les membres seront formés à la politique anti-harcèlement de LASA. Les membres du sous-comité du Conseil Exécutif sont pleinement protégés contre toute responsabilité juridique sous l'assurance des Directeurs et des Officiers de LASA. Le travail du comité sera accompagné par un membre du personnel ayant une formation approfondie qui fournira une mémoire institutionnelle, une continuité et une expertise.

3. Représailles

En tant que principe général, LASA fera tout son possible pour protéger les plaignants de toutes représailles.

4. Confidentialité

Dans toutes les étapes du processus, LASA maintiendra la confidentialité dans la mesure du possible.

5. Conflit d'Intérêt

Si un membre du sous-comité anti-harcèlement du Comité Exécutif identifie un conflit d'intérêt, défini comme relation intime passée ou en cours ; relation familiale ; affiliation universitaire passée ou en cours ; collaboration ou copaternité d'un écrit passés ou en cours ; supervision de doctorat passée du plaignant ou de l'individu dont la conduite est remise en question, la personne sera remplacée par un autre membre du Conseil Exécutif ou par un autre membre du personnel ayant été dûment formé sur le harcèlement.

6. Comportement inacceptable en dehors des activités sponsorisées par LASA

Dans certains cas, le comportement inacceptable d'un membre de LASA a lieu en dehors des activités sponsorisées par LASA, menant à des sanctions criminelles et civiles, finalement jugé comme mauvaise conduite par l'employeur, un tribunal et autres entités comme un gouvernement municipal et ses agences, un gouvernement étatique et ses agences, un gouvernement fédéral et ses agences (EEOC, etc.). Ces décisions externes peuvent être un argument pour le Conseil Exécutif de LASA pour exclure de manière permanente un membre de LASA. Dans ce cas, cette décision sera prise par un vote du Conseil Exécutif de LASA (deux tiers de la majorité).

7. Procédures sur site pour les fonctionnaires et le personnel de LASA

Les membres du personnel ou les fonctionnaires de LASA qui ont vent de n'importe quel type de harcèlement durant le Congrès doivent procéder comme ceci :

1. Si le harcèlement est observé ou rapporté à un membre du personnel de LASA, un membre du conseil, un participant au congrès ou un employé des lieux, et qu'il est question de danger physique immédiat, des mesures immédiates doivent être prises pour la sécurité de toutes les personnes présentes et du personnel.
2. Tout autre membre du personnel autre que le Conseiller en Politique (ou les médiateurs) qui reçoivent des informations concernant un harcèlement doit immédiatement en référer au Conseiller en Politique désigné sur place. Le Conseiller en Politique approchera l'individu harcelé pour discuter des ressources et des options pour déposer une plainte (Options 1-3 ci-dessus).
3. Dans le cas d'un comportement choquant, le Président et le Conseil Exécutif peuvent sanctionner un membre.
4. Quelle que soit l'action menée, un rapport doit être rempli avec le Conseiller en Politique et gardé au Secrétariat de LASA pour des raisons de compte-rendu.

8. Habilité du Conseil Exécutif pour ouvrir une plainte

Le Conseil Exécutif peut ouvrir une plainte de son propre chef quand les circonstances indiquent qu'il est approprié de le faire. Par exemple, si quelqu'un se comporte de manière incorrecte durant un évènement et que cela est vu par plusieurs personnes, l'intérêt de l'organisation de signaler le comportement est plus important que si une seule personne le dénonçait.

ANNEXE 1

Médiateur et Conseiller de la politique anti-harcèlement

	Médiateur	Conseiller en Politique	Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif
Description de poste	Le médiateur est disponible pour une consultation confidentielle concernant une large gamme d'inquiétudes liées à la politique anti-harcèlement de LASA.	Le Conseiller en Politique peut fournir des informations détaillées concernant les options pour déposer une plainte formelle de harcèlement et initier les procédures à LASA.	Le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif travaille directement avec le Conseiller en Politique anti-harcèlement de LASA et avec un conseiller juridique quand une plainte formelle de harcèlement est déposée.
Emplacement	Les médiateurs travaillent depuis leurs pays respectifs de résidence. Dans le même temps, ils sont disponibles aux Congrès LASA durant les heures d'enregistrement de 9h à 17h.	Le Conseiller en Politique est un membre du personnel formé au Secrétariat LASA et sera disponible aux Congrès LASA durant les heures d'enregistrement.	Le Sous-comité anti-harcèlement de la CE sera désigné par le Conseil exécutif parmi ses membres actuels ou anciens membres et servira pour deux ans.
Responsabilités	Limité aux consultations et à l'aide confidentielles concernant le harcèlement, le médiateur explique les options que propose LASA pour signaler un harcèlement et précise les options pour déposer une plainte. Le médiateur ne joue aucun rôle dans les procédures de harcèlement de LASA.	Le Conseiller en Politique fournit des informations détaillées concernant les options pour déposer une plainte formelle pour harcèlement, et initier les procédures à LASA pour enregistrer formellement une plainte. Le Conseiller en Politique Anti-harcèlement travaille en étroite collaboration avec le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif et avec le conseiller juridique. Le Conseiller Politique Anti-harcèlement prépare des rapports formels pour le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif et pour le Conseil Exécutif, et assiste aux réunions à distance ou en personne si nécessaire.	Le Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif, en conjonction avec le Conseiller en Politique Anti-harcèlement, est en charge de l'évaluation du cas et des recommandations de sanctions.

	Médiateur	Conseiller en Politique	Sous-Comité Anti-harcèlement du Conseil Exécutif
Rôle prérequis	<p>Rôle passé ou présent à LASA.</p> <p>Expérience dans la résolution de conflits (académique et administratif).</p> <p>Expérience avec la violence, la discrimination, la morale, le harcèlement sexuel ou au travail dans des institutions académiques ou éducatives.</p> <p>Pouvoir assister aux Congrès LASA.</p> <p>Expérience de travail en équipe.</p> <p>Connaissance de l'anglais et de l'espagnol ou de l'anglais et du portugais.</p>	<p>Formation officielle sur le harcèlement.</p>	<p>Membre actuel ou ancien membre du Conseil exécutif.</p> <p>Ne peut être un membre du Comité des Voies et Moyens car rôle dans le processus d'appel.</p> <p>Formation officielle sur la politique anti-harcèlement de LASA.</p>
Période de service	<p>2 ans avec option de renouvellement pour un second mandat.</p>	<p>Le rôle peut tourner annuellement ou tous les semestres dans le Secrétariat de LASA.</p>	<p>Service de deux ans.</p>
Rapport	<p>Collecte les informations anonymes sur le cas. Un formulaire en ligne est disponible pour chaque cas dès que la réunion est finie. Le comité anti-harcèlement compilera les informations.</p>	<p>Informe le Comité Anti-harcèlement de:</p> <p>(1) Chaque nouveau cas;</p> <p>(2) Les informations remises;</p> <p>(3) Les conclusions de la médiation;</p> <p>(4) Les conclusions de l'enquête avant la décision du Comité.</p>	<p>Rapporte:</p> <p>(1) La décision après enquête au Président de LASA.</p> <p>(2) Les résultats de chaque cas clos (que ce soit par consultation, médiation ou enquête) auprès du Comité des Voies et Moyens.</p> <p>(3) Le rapport annuel au Conseil Exécutif, résumant (anonymement) les cas et les informations rassemblées fournies par les médiateurs.</p>

[1] Ébauche élaborée par Vivian Martínez, Aníbal Pérez-Liñán et Milagros Pereyra.

[2] Le Conseil Exécutif se réserve le droit d'engager un enquêteur externe pour qu'il mène une enquête s'il conclue que cela est dans l'intérêt de LASA. Si un enquêteur externe est engagé, il aura la même autorité que le conseiller en politique et le sous-comité anti-harcèlement du Conseil Exécutif.

* LASA remercie chaleureusement Tonya Hernandez, membre de la Force Anti-Harcèlement de LASA et Kevin O'Leary, avocat consacré à la recherche, à la formation et aux consultations, pour leur aide dans l'élaboration de cette politique.

LATIN AMERICAN STUDIES ASSOCIATION

416 Bellefield Hall
University of Pittsburgh
Pittsburgh, PA 15260
lasa@lasaweb.org
Tel: 412-648-7929
Fax: 412-624-7145

