



**CODE DE CONDUITE**  
**pour la communauté de la Simulation du Parlement européen Canada-Québec-Europe (SPECQUE)**

**Politique et procédures contre l'intimidation, la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence**

La Simulation du Parlement européen Canada-Québec-Europe (SPECQUE) attend de tous ses membres - personnes prenant part à la simulation, membres du Conseil d'administration, bénévoles et toute personne invitée - qu'ils et elles contribuent activement à l'instauration d'une culture de respect mutuel et un environnement dans lequel chaque individu est traité avec dignité. La SPECQUE interdit notamment toutes les formes d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence. Il est supposé que toutes les personnes qui prennent part à la vie de la SPECQUE connaissent les règles et les lignes directrices énoncées dans le présent code de conduite, qui est accessible à tous les membres de la communauté de la SPECQUE via son site web.

Ce code de conduite s'applique à la communauté de la SPECQUE et couvre le comportement de ses membres pendant leur engagement tout au long de la semaine de simulation ainsi que durant sa préparation. Il s'applique également en dehors des locaux de la SPECQUE, lors d'occasions sociales liées à cette dernière et pour toute interaction virtuelle de ses membres.

La communauté de la SPECQUE s'attend à ce que les personnes rendant visite lors de la simulation, y compris les anciens participants et anciennes participantes, respectent ce code de conduite, cependant leur comportement ne peut en aucun cas être contraint par celui-ci. Néanmoins, la SPECQUE prendra au sérieux toutes les accusations portées contre ses invitées / invités et les plaintes qui en résulteront pourront entraîner l'interdiction de prendre part à toute activité future de la SPECQUE.

Les procédures internes décrites ci-dessous s'appliquent à toutes les plaintes déposées par des membres de la communauté de la SPECQUE. Les plaintes doivent être déposées dans l'année qui suit l'incident allégué pour pouvoir être examinées par les procédures internes décrites ci-dessous. D'autres plaintes peuvent être examinées sur une base ad hoc. Ces procédures internes ne préjugent pas tout recours à des procédures judiciaires en vertu de la législation nationale applicable.

Ce document comprend :

- les principes de la SPECQUE concernant l'intimidation, la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence et leur définition ;
- les attentes vis-à-vis des membres de la communauté ; et
- le processus de plainte, y compris les points de contact initiaux, ainsi que les procédures formelles et informelles relatives à l'intimidation, à la discrimination, au harcèlement sexuel et à la violence à l'encontre des membres de la communauté de la SPECQUE.

## 1. Principes et définitions

### *Principes*

La SPECQUE s'engage à promouvoir un environnement qui protège et respecte la liberté individuelle, dans lequel chaque personne est traitée avec dignité et ne subit aucune forme de discrimination, d'intolérance, de harcèlement ou d'intimidation. Chaque membre de l'association a le droit d'exercer ses fonctions et de prendre part à la simulation dans un environnement exempt de comportements contraires à ces principes.

La SPECQUE traitera tout comportement inacceptable et s'efforcera de trouver une solution appropriée dans les meilleurs délais.

Les personnes victimes d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel et / ou de violence, ainsi que les témoins de tels actes, peuvent exprimer leurs préoccupations en vertu de cette politique. La SPECQUE s'efforcera de trouver une solution informelle au problème dans les meilleurs délais, dans la mesure du possible. Dans les cas où cela serait inefficace ou inapproprié, il peut être nécessaire de prendre des mesures formelles. Les deux procédures sont décrites à la section 3.

Les personnes qui se livrent à des brimades, de la discrimination, au harcèlement sexuel et / ou à de la violence illégales peuvent par conséquent être poursuivies légalement devant les tribunaux. La SPECQUE examinera la gravité des cas de harcèlement moral, de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence et décidera s'il convient de renvoyer l'affaire à la police conformément à la législation nationale applicable. Si la partie plaignante abandonne les poursuites judiciaires, la SPECQUE se réserve le droit de poursuivre la plainte si la sécurité de la partie plaignante ou des autres membres est à risque.

Si une affaire est en cours d'enquête par la police, la SPECQUE suspendra toute procédure interne jusqu'à l'issue de l'enquête.

Les détails personnels d'une affaire, y compris l'identité de la partie plaignante et de la partie défenderesse, doivent rester confidentiels pendant et après la procédure. Conformément au règlement général (UE) 2016/6791 sur la protection des données<sup>1</sup> et à la législation nationale en vigueur, les informations seront traitées de manière sensible et discrète.

La SPECQUE peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de personnes ayant formulé des plaintes sur la base d'informations qu'elles savaient être fausses ou avec une intention malveillante. Aucune mesure ne sera prise à l'encontre de quiconque ayant déposé une plainte de bonne foi, même si cette plainte n'est pas maintenue.

Alors que la partie défenderesse est seule responsable de l'intimidation, de la discrimination, du harcèlement sexuel ou de la violence, la sensibilisation de la communauté de la SPECQUE peut contribuer à sa prévention. La sensibilisation aux différentes formes de traitement inégal et d'inconduite et une approche empathique dans les relations entre les membres de la communauté de la SPECQUE sont essentielles pour le bien-être de toutes et tous.

---

<sup>1</sup> Journal officiel de l'Union européenne, L 119, 4 mai 2016, p.1

## *Définitions*

Afin de protéger le climat de confiance et de collégialité qui règne dans la communauté de la SPECQUE, toutes les formes d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sont interdites :

- a. L'intimidation est la série injustifiée de plusieurs formes de comportement, se déroulant à l'extérieur ou à l'intérieur de la SPECQUE, en présentiel ou virtuel, sur une période donnée, et ayant pour objectif ou conséquence que la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique de la personne concernée soit affectée dans l'exécution de son travail, que la personne soit mise en danger ou qu'un environnement menaçant, hostile, insultant, dégradant ou blessant soit créé, et ce, qu'il se manifeste par des mots, des menaces, des actions, des gestes ou des communications à sens unique. Ce comportement est fréquemment associé à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la richesse, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à la langue, à la santé actuelle ou future, à un handicap, à un trait physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à toute race présumée, à la couleur de peau, à une ascendance, une origine nationale ou ethnique, un sexe, une orientation sexuelle, une identité et/ou expression de genre.
- b. La discrimination concerne les différents traitements fondés sur l'âge, l'état civil, la naissance, la richesse, les convictions ou l'idéologie, les convictions politiques, la langue, la santé actuelle ou future, un handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale, la nationalité, toute race présumée, la couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, sexe, orientation sexuelle, identité et/ou expression de genre. La discrimination peut être directe ou indirecte. La discrimination est directe lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères mentionnés précédemment ; une personne est traitée moins favorablement qu'une personne sans cette caractéristique ou qui ne se trouve pas dans une situation comparable et sans justification objective prévue par la loi. Elle est indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de générer, par rapport aux autres, un désavantage spécifique pour la personne avec un critère protégé et sans justification objective prévue par la loi.
- c. Le harcèlement sexuel est défini comme un comportement verbal, non verbal ou physique non souhaité, à connotation sexuelle, dont le but ou la conséquence est de compromettre la dignité d'une personne ou de créer un environnement menaçant, hostile ou injurieux.
- d. La violence est chaque acte par lequel un membre de la communauté de la SPECQUE est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement dans les locaux de la SPECQUE ou au cours d'activités liées à cette dernière, en présentiel ou en virtuel.

## **2. Attentes envers les membres de la communauté de la SPECQUE**

Tous les membres de la communauté de la SPECQUE et toute personne agissant en son nom ont l'obligation positive de s'assurer que les personnes ne subissent aucune forme d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence, et à défaut, d'aider leurs victimes à traiter et saisir ces comportements par moyen de mécanismes de résolution informels ou formels.

Tous les membres de la communauté de la SPECQUE doivent :

- encourager une personne qui prétend avoir fait l'objet d'une discrimination, intolérance, harcèlement et / ou intimidation, à atteindre l'un des points de contact suggérés (voir ci-dessous) ;
- ne pas manquer de respect envers cette personne, sa situation et la situation dans laquelle il ou elle se trouve ;
- préserver la confidentialité de la partie plaignante et de la partie défenderesse;
- ne pas participer à l'allégation de discours sur des cas de discrimination, d'intolérance, de harcèlement et / ou d'intimidation allégués ou réels, ou en décourager activement les autres à le faire.

La SPECQUE invite toute personne qui pense avoir été victime d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel et / ou de violence, à prendre contact avec l'un des premiers points de contact suggérés, afin de discuter et / ou de signaler toute situation pouvant entrer dans le champ d'application des dites catégories. Cela peut faciliter le processus de consigner exactement ce qui s'est passé, à quel moment et si quelqu'un d'autre a été témoin du comportement.

## **3. Le processus de plainte**

### *Confidentialité*

Les détails personnels de l'affaire, y compris l'identité de la partie plaignante et de la partie défenderesse, doivent rester confidentiels pendant et après la procédure.

### *Premier point de contact*

Le rôle du point de contact initial est de donner des conseils sur les procédures informelles et formelles décrites dans ce document. Les discussions avec le point de contact initial sont gardées confidentielles. Les détails des discussions avec un point de contact initial ne seront divulgués à des tiers uniquement sous réserve de l'autorisation de la personne signalant des allégations de brimades, de discrimination, de harcèlement sexuel et / ou de violence (la partie plaignante).

La partie plaignante est encouragée à signaler toute intimidation, discrimination, harcèlement sexuel et / ou violence présumés à un premier point de contact. La partie plaignante décidera alors librement si elle souhaite ou non prendre d'autres mesures. Aucune mesure ne sera prise sans sa permission, à moins que sa sécurité ou celle des autres ne soit en danger. Dans ce dernier cas, la personne concernée a le droit d'être tenue informée à tout moment. Si une affaire est en cours d'enquête par la police, la SPECQUE suspendra toute procédure interne jusqu'à l'issue de l'enquête.

La personne agissant en tant que point de contact initial doit :

- être disponible pour écouter les préoccupations couvertes par ce code de conduite ;
- ne pas avoir d'opinion sur le bien-fondé de toute allégation ;
- fournir des informations sur le processus de plainte décrit dans ce code de conduite ;

- informer la partie plaignante que dans des cas très graves où il existe un risque pour la sécurité, il peut être nécessaire de traiter la question de manière formelle, indépendamment du consentement de la partie plaignante ;
- le cas échéant, fournir un soutien si la personne souhaite tenter de résoudre le différend personnellement ;
- fournir des informations sur les services de soutien disponibles dans la / les ville.s hôte de la SPECQUE.

Le point de contact initial ne doit pas être la même personne chargée de prendre des décisions concernant une plainte formelle pouvant résulter de la situation signalée.

La partie plaignante peut choisir parmi les interlocuteurs suivants :

- un des postes à responsabilité de la simulation (Président.e de groupe politique, Président.e de commission parlementaire, Président.e du Parlement européen simulé) ;
- un membre du Comité d'administration de la SPECQUE (co-Présidence ; Vice-présidence Secrétaire-générale ; Vice-présidence trésorière ; Chargé de la logistique / des finances / des partenariats / de la surveillance académique / du recrutement / des communications ;
- les chefs et cheffes de délégation ;
- tout autre poste d'Administrateur proposé par le Conseil d'administration.

### *Procédure informelle*

Dans certaines situations, il peut être approprié d'envisager une résolution informelle d'une plainte sans procéder à une évaluation de son bien-fondé.

Cette approche peut être utile lorsque :

- la partie plaignante exprime le désir de discuter de la question directement avec la personne dont le comportement allégué fait l'objet de la plainte (la partie défenderesse) de manière informelle ;
- les informations initiales disponibles suggèrent que la plainte découle d'une incompréhension ou mauvaise communication ; ou
- le comportement reproché ne semble pas enfreindre le code de conduite.

Le point de contact initial peut, s'il le juge approprié dans certaines circonstances, conseiller à la partie plaignante d'engager une procédure de résolution informelle. La partie plaignante n'est en aucun cas liée par cet avis et peut décider de déposer une plainte formelle (ou de ne prendre aucune mesure) à tout moment.

Lorsque la partie plaignante exprime le souhait de rechercher une solution à l'amiable, le point de contact initial discutera des options disponibles, notamment :

- une discussion privée directe entre la partie plaignante et la partie défenderesse ;
- une tierce personne impartiale (c'est-à-dire l'un des premiers contacts mentionnés ci-dessus ou le premier point de contact) aidant les personnes impliquées à se parler et à trouver une solution ;
- une tierce personne impartiale transmettant des informations entre les personnes impliquées.

Dans les cas où la partie défenderesse est un membre du Conseil d'administration de la SPECQUE (Administrateur élu à titre de 'Chargé' et tout autre poste d'Administrateur proposé par le Conseil d'administration), le point de contact initial doit informer la co-Présidence de la SPECQUE et sa Vice-présidence (Secrétariat-général et Trésorerie) de la plainte et de la procédure de résolution informelle.

Lorsque la partie défenderesse est un membre de la co-Présidence de la SPECQUE, le point de contact initial doit informer la Vice-présidence (Secrétariat-général et Trésorerie) de la plainte et de la procédure de résolution informelle.

Si la partie défenderesse est un membre de la Vice-présidence (Secrétariat-général et Trésorerie) de la SPECQUE, le point de contact initial doit informer la co-Présidence de la plainte et de la procédure de résolution informelle.

Ces mêmes personnes peuvent - si la partie plaignante l'accepte - prendre une part active à la résolution informelle.

Dans les cas où la partie défenderesse est bénévole ou adjointe de la SPECQUE, le point de contact initial en informe la personne responsable du pôle concerné. Cette dernière peut - si la partie plaignante l'accepte - prendre une part active à la résolution informelle. Si la partie plaignante refuse de l'impliquer, une personne responsable d'un autre service sera désignée par la partie plaignante et en sera informée par le point de contact initial.

### *Procédure formelle*

Si la partie plaignante souhaite procéder à une plainte formelle, qu'une résolution initiale informelle ait été recherchée ou non, la procédure suivante s'applique.

### *Notification de la décision de déposer une plainte formelle*

La partie plaignante doit adresser une plainte écrite directement à la co-Présidence, au Secrétariat général ou au responsable désigné. Dans ce dernier cas, le Secrétariat ou la personne responsable désignée informe la co-Présidence qu'une procédure de plainte officielle a été lancée.

La plainte initiale, c'est-à-dire la décision de déclencher la procédure de plainte formelle, n'a pas à fournir de détails sur les événements pertinents mais doit indiquer la partie défenderesse et l'accusation (par exemple, harcèlement sexuel, discrimination).

### *Nomination du comité d'audience*

Sur réception de la plainte, la co-Présidence établit un comité dans le jour qui suit.

Si la plainte est déposée par une personne participante à la simulation, le comité sera composé de trois membres nommés par la co-Présidence (deux Chargés / Chargées et président une administratrice élue / un administrateur élu). Le comité ne doit pas inclure le point de contact initial.

Si la plainte est déposée par un autre membre de la communauté de la SPECQUE, le comité sera composé de trois membres nommés par la co-Présidence. Le comité ne doit pas inclure le point de contact initial.

Dans les cas où la co-Présidence est la partie défenderesse, la Vice-Présidence désigne le comité.

Dans tous les cas, la partie plaignante et la partie défenderesse peuvent demander qu'une personne soit retirée du comité et remplacée par un autre membre du même groupe.

### *Contacter la partie plaignante et la partie défenderesse*

La personne présidant le comité contactera la partie plaignante pour :

- demander à la partie plaignante un compte rendu écrit ou oral de : a) la nature du comportement sous enquête ; b) l'effet de ce comportement sur la partie plaignante ; c) la résolution recherchée par la partie plaignante ; d) qui pourrait servir de témoin potentiel de ce comportement ; et e) toute autre information potentiellement pertinente ;

- informer la partie plaignante du processus, y compris de l'identité des membres du comité, des résultats potentiels et des options d'assistance et / ou de soutien ;
- préciser que la partie plaignante peut demander qu'une personne soit retirée du comité et remplacée par un autre membre du même groupe ;
- expliquer que la procédure est confidentielle, quels enregistrements des plaintes seront conservés, pour combien de temps et où.

La personne présidant le comité doit contacter la partie défenderesse pour :

- l'informer qu'une plainte a été déposée contre lui ou elle et fournir autant de informations possibles sur les allégations et les informations à l'appui ;
- confirmer qu'il ou elle aura la possibilité de répondre aux allégations par écrit ou oralement ;
- fournir des informations sur le processus de plainte, y compris l'identité du comité les membres, les résultats potentiels et les options d'assistance et de soutien ;
- préciser que la partie défenderesse peut demander qu'une personne soit renvoyée du comité et remplacée par un autre membre du même groupe ;
- expliquer que la procédure est confidentielle, quels dossiers des plaintes seront conservés, pour combien de temps et où.

### *Collecte d'informations*

Si la partie plaignante accepte, les membres du comité sont informés du contexte de l'affaire par le point de contact initial.

La partie plaignante et la partie défenderesse peuvent indiquer d'autres personnes susceptibles de fournir des informations sur la situation à l'origine de la plainte et que le comité peut contacter pour obtenir un compte, par écrit ou oralement.

Le comité peut décider qu'il est approprié de consulter une personne de confiance de l'organisation ou des participants.

### *Audience et délibérations*

L'audience avec la partie plaignante et la partie défenderesse a pour objet que les membres du comité écoutent les parties et, le cas échéant, tiennent compte des déclarations orales ou écrites des témoins à l'audience, déterminent ce qui s'est passé et formulent une recommandation. Le comité rencontrera généralement les deux parties séparément ; il peut toutefois les rencontrer en même temps si cela est jugé nécessaire.

À l'audience, la partie plaignante et la partie défenderesse feront de brèves déclarations présentant toute information ou soulevant toute question qu'ils souhaitent voir examinées par le comité. Les membres du comité peuvent poser des questions à la partie plaignante, à la partie défenderesse et à tout témoin. Ils ont également le droit de faire une déclaration finale.

La partie plaignante et la partie défenderesse peuvent chacun amener une personne pour les soutenir lors de l'audience. Si cette personne souhaite s'adresser oralement au comité d'audience, la demande doit être faite à l'avance et le comité d'audience décidera de l'accepter ou non.

Seuls les membres du comité sont présents pour les délibérations, qui seront enregistrées. Les procès-verbaux sont établis et conservés dans les dossiers sous la responsabilité de la co-Présidence et Vice-Présidence.

## *Décision*

Le comité décide, sur la base des informations disponibles, si la plainte doit être acceptée ou rejetée. Cette délibération inclura des précédents anonymisés établis par des affaires antérieures à la SPECQUE.

- Le comité maintiendra la plainte lorsqu'il jugera que des événements ont eu lieu, tels que décrits par la partie plaignante, et que cela équivaut à une violation des règles énoncées dans le présent code de conduite par la partie défenderesse.
- Il rejettera la plainte s'il estime qu'il n'y a pas de preuves suffisantes de la survenance des événements décrits dans celle-ci ou que le comportement faisant l'objet de la plainte ne constitue pas une violation des règles énoncées par ce code de conduite.
- Il peut trouver que la plainte est malveillante ou frivole. Dans ce cas, la partie plaignante peut être formellement réprimandée.

Le comité devrait s'efforcer de parvenir à un consensus, mais si aucun consensus ne peut être atteint, une majorité peut faire la recommandation d'actions de suivi et / ou de sanctions. Les abstentions sont considérées comme un vote pour rejeter la plainte.

Le comité rend compte de ses conclusions et recommandations concernant les mesures de suivi / sanctions ainsi que le vote par lettre à la co-Présidence et / ou Vice-Présidence. La partie plaignante et la partie défenderesse recevront le rapport avec un vote anonymisé dans les 24 heures suivant la conclusion des délibérations.

La co-Présidence et / ou Vice-Présidence conservent le rapport original ainsi qu'une version anonymisée du dossier. Ces rapports établiront des précédents pouvant être consultés pour des cas futurs.

## *Appel*

La partie défenderesse et la partie plaignante ont le droit d'interjeter appel de la décision du comité. L'appel doit être adressé à la co-Présidence et / ou Vice-Présidence par écrit dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du rapport. La co-Présidence et / ou Vice-Présidence dispose alors de dix jours ouvrables pour répondre à l'appel. La co-Présidence et / ou Vice-Présidence convoquera un comité d'appel composé de représentants des mêmes catégories (mais de membres différents) du comité d'audience initial et présidé par un membre du Conseil d'administration. La composition du comité d'appel doit être approuvée par le Conseil d'administration.

## *Mise en œuvre des actions de suivi / sanctions*

Toute mesure de suivi / sanction prise sur la base de la décision et des recommandations du comité sera prise conformément à la réglementation applicable dans un cas particulier.

Les résultats pour le répondant peuvent inclure:

- un avertissement écrit officiel ;
- l'obligation de présenter des excuses officielles à la partie plaignante ;
- la participation à la médiation pour rétablir les relations entre les membres de la SPECQUE ;
- dans le cas d'un membre du Conseil d'administration, l'interruption de ses fonctions ;
- dans le cas d'un membre participant à la simulation, l'expulsion de la SPECQUE conformément aux articles pertinents des Règlements généraux de l'association.

Les résultats pour la partie plaignante peuvent inclure :

- re-comptabiliser toute absence aux activités prise à la suite de l'intimidation, de la discrimination, des harcèlement ou violence ;
- conseil de soutien;
- la participation à la médiation pour rétablir les relations entre les membres de la SPECQUE ;

- si la plainte a été jugée malveillante ou frivole, des sanctions en fonction de la gravité de l'affaire peuvent être délivrées. Au minimum, un avertissement écrit officiel sera émis.

Dans le jour à compter de la date de réception du rapport de la commission, la co-Présidence et / ou Vice-Présidence informe par écrit la partie plaignante, la partie défenderesse et la commission des mesures de suivi / sanctions prises ou à prendre. Dans les cas où des bénévoles, adjointes ou adjoints sont des répondants, la co-Présidence en informe également leur chargé.

Une fois que les mesures de suivi / sanctions ont été mises en œuvre, la co-Présidence et / ou Vice-Présidence en informe par écrit la partie plaignante et les membres du comité.