المجلس العربي
للعلوم الاجتماعية
Arab Council
for the Social Sciences
Conseil Arabe
pour les Sciences Sociales

Code d'éthique et de conduite

Résumé
2026

Code d'éthique et de conduite

1. Dispositions générales et champ d'application

- Objet et champ géographique : Le présent Code vise à définir des normes et à guider le comportement de l'ensemble des personnes participant aux activités du CASS. Il cherche à créer un environnement de travail sûr, stimulant et fondé sur le respect mutuel, sans restreindre la liberté académique, la critique professionnelle ou l'expression d'opinions personnelles. Ce Code s'applique à l'ensemble des espaces de travail, événements et plateformes en ligne du CASS, ainsi qu'en tout lieu dès lors qu'un comportement est lié aux activités du CASS, affecte sa réputation, entrave sa capacité à accomplir ses missions ou porte atteinte à la sécurité de ses membres.
- Nature juridique : Ce Code fait automatiquement partie intégrante de tous les contrats et conditions de participation aux activités du CASS. Il constitue une responsabilité éthique et une disposition contractuelle originale, qu'un contrat soit signé ou non.
- Personnes assujetties : Les membres de l'Assemblée générale et du Conseil d'administration, le personnel, les bénéficiaires de subventions et de bourses, les membres des comités, les consultant(es), les participant(es)/personnes présentes aux événements, les collègues des organisations partenaires et les donateurs.
- Intersection des relations : Si une personne est engagée dans plus d'une relation avec le CASS, toute violation du Code dans le cadre d'une relation a des répercussions sur les autres relations.

2. Comportements prohibés

- Violation des principes d'intégrité académique et professionnelle : La fourniture d'informations inexactes dans les demandes d'adhésion ou de subvention (la falsification entraîne la résiliation de l'adhésion/de la subvention) ; la violation des règles d'intégrité scientifique, de l'éthique de la recherche et de la rigueur dans les rapports financiers et narratifs ; le défaut de mention du soutien du CASS ; le manquement à la stricte confidentialité par les membres des comités ; la publication d'informations fausses ou trompeuses ; et la participation répétée à des discussions directement liées au CASS qui portent atteinte à sa réputation et à sa capacité à exécuter ses missions.
- Représentation non autorisée : L'interdiction de s'exprimer au nom du Conseil arabe pour les sciences sociales, de signer des pétitions au nom de l'institution ou de solliciter des subventions à titre représentatif sans autorisation officielle du CASS. La mention de l'affiliation au CASS n'est autorisée que dans les curriculums vitae.
- Violations à caractère sexuel : L'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel sont strictement interdits. Le fait d'entretenir des relations sentimentales et/ou sexuelles dans lesquelles l'une des parties détient une autorité de supervision, d'évaluation ou de contrôle financier est également interdit ; de telles relations doivent être déclarées, et la personne concernée doit se déporter de ses rôles, responsabilités et décisions affectant le travail, la rémunération et l'évaluation des performances, la responsabilité principale incombant à la partie détenant l'autorité. Il est strictement interdit d'offrir ou d'accepter des relations ou faveurs sexuelles en échange d'avantages, ainsi que d'utiliser du matériel pornographique dans le cadre des activités du CASS ou en utilisant ses outils et équipements. Le CASS peut prendre des mesures disciplinaires même si la victime n'est pas affiliée au CASS lorsque le comportement de la personne affecte la réputation de l'institution, sa capacité à accomplir sa mission ou la sécurité de ses membres.
- Violences et harcèlement : Les actes d'agression physique, d'intimidation et de menaces sont strictement interdits, tout comme la coercition, l'humiliation, le harcèlement moral et les injures verbales. Le respect dû doit être témoigné à la direction, au personnel et aux membres du CASS.
- Discrimination : Les traitements inéquitables ou l'exclusion fondés sur la nationalité, l'origine ethnique, la race, la couleur, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la situation matrimoniale, les opinions politiques ou d'autres formes d'inégalité sont strictement interdits.
- Corruption et conflits d'intérêts : L'interdiction d'offrir ou de solliciter des cadeaux et des avantages dans le but d'entraver les activités ou d'influencer les décisions ; l'obligation de déclarer tout conflit d'intérêts et

de se déporter de la prise de décision ; l'interdiction de rechercher des profits commerciaux personnels à partir des activités du CASS, avec une responsabilité quant à l'utilisation des fonds, des équipements et des ressources du CASS.

3. Classification des infractions et sanctions[1]

Niveau de gravité	Exemples d'infractions	Sanctions disciplinaires
Catégorie **(Mineure)**	Remarques inappropriées isolées ; retard dans le paiement des cotisations ou la remise des rapports ; usage personnel limité des ressources du CASS.	Avertissement verbal ou écrit ; participation à un programme de formation obligatoire ; présentation d'excuses officielles ; demande de paiement des cotisations arriérées.
Catégorie **(Moyenne)**	Remarques inappropriées répétées ; perturbation du travail d'équipe ; divulgation restreinte d'informations confidentielles ; retards répétés dans le paiement des cotisations ou la remise des rapports ; défaut d'attribution du soutien.	Avertissement écrit officiel versé au dossier ; suspension temporaire des activités ; retrait de rôles spécifiques ; suspension de la bourse/de l'adhésion.
Catégorie **(Grave)**	Falsification de documents et de rapports ; discrimination systémique ; harcèlement, exploitation ou agression sexuelle ; violence physique/verbale ; pratiques de corruption ; relations prohibées.	Exclusion définitive ; résiliation de la subvention/du contrat ; recouvrement des montants financiers versés par le CASS ; annulation de l'adhésion ; signalement aux autorités judiciaires compétentes.

4. Conseil de discipline et procédures

- Formation et pouvoirs : Le Conseil d'administration constitue un Conseil de discipline impartial pour les infractions moyennes et graves (composé de 3 ou 5 membres). Le Conseil de discipline mène l'instruction, entend les parties et prépare un rapport détaillé assorti de recommandations. La décision finale relève exclusivement du Conseil d'administration, statuant à la majorité des deux tiers des membres présents.
- Compétence : Le/la responsable des ressources humaines mène les enquêtes relatives aux infractions mineures et prononce les sanctions disciplinaires mineures. Les plaintes visant les RH sont transmises au directeur(ice) général(e) ou au directeur(ice) associé(e). Si la plainte vise le/la directeur(ice) général(e), le/la Président(e) du Conseil d'administration ou un membre du Conseil, un(e) enquêteur(euse) ou un comité externe indépendant est désigné(e), avec déport obligatoire de toute personne en situation de conflit d'intérêts concernant l'enquête, la décision et l'appel.

5. Voies de signalement et instructions

- Signalement : Le CASS examine les violations qui lui sont liées et qui affectent sa mission ou la sécurité de ses membres. La partie lésée a le droit de signaler et de choisir le moment du signalement. Le signalement s'effectue par courriel (reporting@theacss.org), via la plateforme électronique anonyme, en remplissant le formulaire QR, ou par signalement direct auprès d'un supérieur hiérarchique ou du/de la responsable des ressources humaines. Les incidents survenus dans un délai maximal de trois ans avant la date du signalement peuvent être signalés, avec une certaine flexibilité pour les cas graves.
- Dénonciation calomnieuse et protection contre les représailles : Tout signalement mensonger délibéré et fait de mauvaise foi est considéré comme un manquement éthique passible de poursuites. Prendre toute mesure de représailles contre un lanceur d'alerte ou une personne plaignante agissant de bonne foi est strictement interdit.

1. Les critères de gravité de l'infraction, la récidive, l'impact sur la victime et le CASS, la mauvaise foi, le degré de coopération et les circonstances atténuantes (par exemple, admettre et s'excuser) ou aggravantes (par exemple, abus de pouvoir ou dissimulation) sont pris en compte.

- Procédure de l'instruction :
  1. Enregistrement du signalement, accusé de réception dans les 48 heures et évaluation initiale dans les 5 jours ouvrés suivant la réception.
  2. Prise de mesures conservatoires immédiates (dans les 24 à 48 heures) telles que la séparation des parties, la dispense de participation aux événements, la fourniture de soins médicaux ou la suspension temporaire de travail.
  3. Notification de la personne mise en cause avant l'expiration d'un délai de 10 jours ouvrés à compter de la réception du signalement, en lui accordant 7 jours pour répondre par écrit aux accusations.
  4. L'enquête est clôturée dans un délai de 30 jour ouvré en appliquant la norme de la « prépondérance des éléments de preuve », soit une probabilité supérieure à 50%).
- Droits des parties : Assurer un équilibre équitable entre le droit de la personne mise en cause à la défense et à la présomption d'innocence, et le droit de la personne plaignante à la protection et à la confidentialité.

6. Décision disciplinaire et recours

- Adjudication : La personne mise en cause est informée de la date de la réunion du Conseil d'administration destinée à examiner le rapport 21 jours à l'avance, avec le droit d'y assister et de présenter sa défense. Le Conseil d'administration prend sa décision à la majorité des deux tiers des membres présents et la notifie par écrit à la personne mise en cause dans un délai de 5 jours ouvrés.
- Appel : La personne mise en cause peut faire appel dans un délai de 10 jours ouvrés en se fondant sur des vices de procédure, l'apparition de nouvelles preuves, une sanction disproportionnée ou l'insuffisance de preuves. Une commission d'appel émanant du Conseil d'administration (distincte du Conseil de discipline) et composée de 3 membres examine la demande dans un délai de 15 jours ouvrés, et sa décision est définitive.

7. Dispositions finales

- Confidentialité et coordination : Toutes les procédures sont menées avec une stricte impartialité et confidentialité. La divulgation de toute information par les personnes participant à l'enquête est interdite et constitue un manquement distinct au Code. Les dossiers sont conservés en toute sécurité et supprimés tous les trois ans (avec notification aux parties de leur droit de recevoir une copie de leur dossier), à l'exception des cas entraînant des sanctions permanentes, qui sont conservés pendant 5 ans ou plus.
- Pour toute demande officielle : admin.hr@theacss.org
- Accès au Code complet : Pour plus de détails sur les principes de conduite, d'éthique et les procédures approuvées, nous vous invitons à lire l'intégralité du Code de conduite et d'éthique via ce **lien**.

Pour un signalement anonyme

