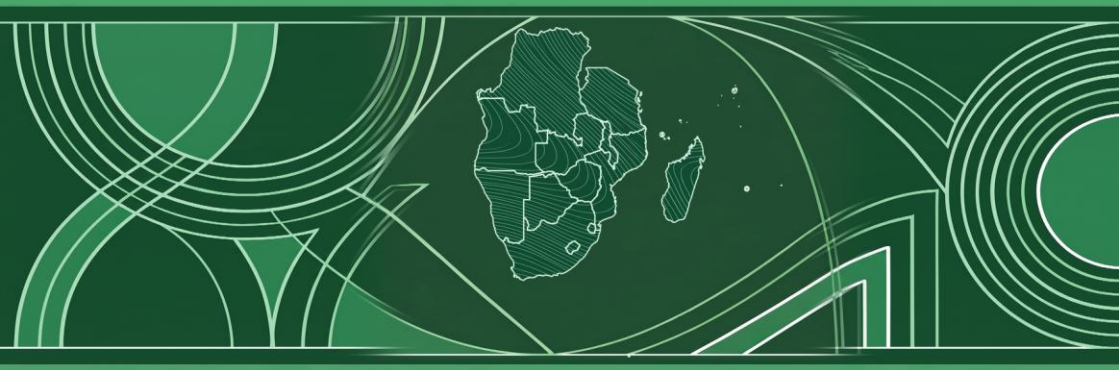
FR/59TH PA/1/2026/RASHP/9.0

SADC
Parliamentary Forum
Forum Parlementaire
Forum Parlamentar

POLITIQUE RÉGIONALE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PRLHS)

Comprenant un guide obligatoire de renforcement des capacités et des amendements aux documents constitutionnels et institutionnels

2026



SADC Forum House | Parliament Gardens | Windhoek, Namibie
www.sadcpf.org | info@sadcpf.org | +264 61 287 0000

Forum parlementaire de la SADC

SADC Forum House
Parliament Gardens
Windhoek, Namibie

www.sadcpf.org
info@sadcpf.org
+264 61 287 0000

ISBN de l'édition française : à confirmer

Métadonnées éditoriales

Portail de dépôt des plaintes

Table des matières

PRÉAMBULE 4
PREMIÈRE PARTIE — ÉLÉMENTS DE CONTEXTE FONDAMENTAUX 8
1.1 INTRODUCTION 8
1.2 ÉNONCÉ DE VISION 24
1.3 ÉNONCÉ DE MISSION 25
1.4 VALEURS 25
DEUXIÈME PARTIE – AUTORITÉ JURIDIQUE, STATUT ET INTERPRÉTATION DE LA POLITIQUE 26
TROISIÈME PARTIE – IMMUNITÉ PARLEMENTAIRE, PROCÉDURE ET LOIS NATIONALES 27
QUATRIÈME PARTIE – OBJECTIF DE LA POLITIQUE 29
CINQUIÈME PARTIE – VALEURS, PRINCIPES ET ENGAGEMENTS RÉGIONAUX ET MONDIAUX 30
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES 34
Article 1 : Titre et date d'entrée en vigueur 34
Article 2 : Définitions 34
Article 3 : Champ d'application 38
Article 4 : Principes directeurs 40
CHAPITRE 2 — COMPORTEMENTS PROHIBÉS 42
Article 5 : Formes de harcèlement sexuel 42
5.1. Comportement physique 42
5.2. Comportement verbal 43
5.3. Comportement non verbal et visuel 44
5.4. Comportement écrit et électronique/numérique 44
5.5. Comportement psychologique et coercitif 45
Article 6 : Autres formes de harcèlement interdites 45
Article 7 : Circonstances aggravantes 47
CHAPITRE 3 — OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS 48
Article 8 : Obligations du Forum 48
Article 9 : Obligations des parlementaires et des parties prenantes 49

Article 10 : Obligations des présidents de séance et des présidents de Parlement 51
CHAPITRE 4 — PROCÉDURES DE SIGNALEMENT ET DE PLAINTE 52
Article 11 : Droit de faire un signalement 52
Article 12 : Canaux de signalement 53
Article 13 : Procédure de règlement informelle 54
Article 14 : Procédure de plainte officielle 55
Article 15 : Consentement du/de la plaignant(e) et retrait de la plainte 56
Article 16 : Confidentialité et absence de représailles 58
CHAPITRE 5 — ENQUÊTES ET RÈGLEMENT DES LITIGES 59
Article 17 : Comité indépendant de juges à la retraite 59
Article 18 : Récusation des membres du Comité 61
Article 19 : Enquêteurs indépendants externes 62
Article 20 : Procédure d'enquête 63
Article 21 : Droits des parties 64
CHAPITRE 6 — SANCTIONS, MESURES DE RÉPARATION ET REDDITION DE COMPTES 66
Article 22 : Sanctions graduées 66
Article 23 : Conséquences juridiques externes 68
Article 24 : Mesures de réparation pour les plaignants 69
CHAPITRE 7 – CADRE DE RÉFÉRENCE 70
Article 25 : Concrétisation institutionnelle des engagements régionaux et internationaux 70
&&&

26.5. Les amendements proposés sont soumis au Sous-comité juridique du Comité exécutif dans les soixante (60) jours à compter de l'adoption de la présente politique. 74
Article 27 : Mise en œuvre, suivi et examen 74
CHAPITRE 9 — GUIDE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS 77
Section 1 : But et objectifs 77
Section 2 : Comprendre le harcèlement – concepts clés 78
2.1 Que signifie le harcèlement sexuel ? 78
2.2 Que signifie le harcèlement au sens large ? 79
2.3 L'éventail des comportements prohibés 79
2.4 Rapports de force dans les environnements parlementaires 80
2.5 Événements virtuels et hybrides 81
Section 3 : Obligations et responsabilités dans la pratique 81
3.1 Pour tous les participants 81
3.2 Pour les présidents de Parlement et les présidents de séance 82
3.3 Pour le Secrétariat 82
Section 4 : Comment faire un signalement – étape par étape 83
Étape 1 : Envisagez vos options 83
Étape 2 : Déposez votre plainte 83
Étape 3 : Consentement et accusé de réception 84
Étape 4 : Enquête 84
Étape 5 : Résultat 84
Section 5 : Soutien à des collègues qui ont été victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement 85
Section 6 : Modules de formation fondés sur des scénarios 86
CHAPITRE10 : RESSOURCES ET CONTACTS 91
ANNEXE A — FORMULAIRE DE PLAINTE 93
ANNEXE B — TABLEAU DES SANCTIONS 95
ANNEXE C — PROJETS D'AMENDEMENTS DE TEXTES JURIDIQUES 97
C.1 – Proposition d'amendement à la Constitution du Forum 97
C.2 – Proposition d'amendement au Règlement intérieur 99
C.3 – Proposition d'amendement aux Règles administratives 99

PRÉAMBULE

RAPPELANT que la dignité humaine est universellement reconnue comme le fondement de tous les droits et de toutes les libertés, comme énoncé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul, 1981) ;

RÉAFFIRMANT l'engagement des États membres de la SADC à faire prévaloir l'égalité entre les sexes et à éliminer toutes les formes de discrimination, comme stipulé dans le Protocole de la SADC sur le genre et le développement (2008, tel qu'amendé en 2016), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979) et la Plateforme d'action de Beijing (1995) ;

PRENANT ACTE du nombre croissant de recherches et de pratiques parlementaires internationales confirmant que les parlementaires, dans leur diversité, n'échappent pas au harcèlement sexuel et à d'autres formes de harcèlement lors de leurs interactions professionnelles, comme l'atteste l'Union interparlementaire (UIP), dont la Politique visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et autres

événements de l'UIP (octobre 2023) a servi de repère comparatif clé pour l'élaboration de la présente politique, de même que les cadres de l'Association parlementaire du Commonwealth, du Parlement européen et de la Chambre des communes ;

RECONNAISSANT que le Plan stratégique du Forum (2024-2028) consacre le respect mutuel fondé sur les libertés fondamentales comme un principe institutionnel fondamental et que ce principe exige une protection concrète et ayant force exécutoire contre le harcèlement et le harcèlement sexuel pour toux ceux qui participent aux activités du Forum ;

CONSCIENT de l'environnement politique particulier et sensible dans lequel évoluent les parlementaires, notamment de la diversité des traditions parlementaires, des systèmes juridiques, des contextes culturels et des rapports de force dans les 15 Parlements membres de la SADC, et des risques accrus de harcèlement inhérents à de larges rassemblements interparlementaires, qu'ils se déroulent en présentiel, en ligne ou dans un format hybride, comme les réunions des commissions permanentes, les sessions conjointes et les Assemblées plénières ;

DÉTERMINÉ à donner effet dans la pratique et sur le plan institutionnel à un cadre de tolérance zéro pour le harcèlement, y

compris le harcèlement sexuel, lors de toutes les interactions menées sous l'égide du Forum, et à garantir que les activités du Forum soient caractérisées en toutes circonstances par la dignité, le respect et l'intégrité professionnelle ;

RÉSOLU à mettre en place des mécanismes de signalement et de règlement des litiges accessibles, confidentiels et efficaces, y compris des options de règlement tant formelles qu'informelles qui protègent les plaignants contre des représailles, assurent le droit des personnes mises en cause à un processus équitable et garantissent l'obligation de rendre vraiment des comptes lorsque le harcèlement est établi ;

TENANT COMPTE du Projet de gouvernance en matière de SDSR et de VIH/sida (2023-2026) financé par la Suède et des obligations qui en découlent pour le Forum eu égard à l'égalité entre les sexes, à l'inclusion et à la promotion d'environnements parlementaires sûrs ;

EN CONSÉQUENCE, le Forum parlementaire de la SADC adopte par la présente cette Politique régionale de lutte contre le harcèlement sexuel (PRLHS) qui constitue un instrument contraignant du Forum, applicable à tous les membres du FP SADC, au personnel du Secrétariat, au personnel des Parlements membres

et à toute autre partie prenante qui interagit sous l'égide du Forum, conformément aux dispositions énoncées dans le présent document.

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU FORUM PARLEMENTAIRE DE LA SADC, EN CE... JOUR DE... 2026.

PREMIÈRE PARTIE — ÉLÉMENTS DE CONTEXTE FONDAMENTAUX

1.1 INTRODUCTION

Le Forum parlementaire de la SADC (ci-après désigné comme « le FP SADC ») est institué en vertu de l'article 9(2) du Traité de la Communauté de développement de l'Afrique australe et il est composé de 15 Parlements membres. Le FP SADC est un organe interparlementaire régional, fonctionnant comme une assemblée consultative autonome. Il est engagé dans une transformation en un Parlement régional de plein droit. Cette transformation permettra aux citoyens de la région de participer directement à l'élaboration des politiques régionales et aidera à harmoniser un certain nombre de lois dans les 15 pays d'Afrique australe[1].

Les valeurs fondamentales du Forum parlementaire de la SADC, notamment l'égalité, l'inclusion, le respect, l'intégrité, la solidarité, le constitutionnalisme, l'état de droit, la dignité humaine, la bonne gouvernance et la responsabilité démocratique, constituent les fondements d'environnements professionnels, respectueux et exempts de harcèlement pour toutes les personnes qui participent aux Assemblées et à d'autres activités du FP SADC.

Les acteurs impliqués dans le fonctionnement démocratique et la gouvernance indiquent que les Parlements occupent une place centrale dans la démocratie constitutionnelle. Les Parlements sont les piliers institutionnels grâce auxquels la volonté souveraine du

[1] Amendement au Traité de la SADC en 2024, établissant légalement le Parlement de la SADC comme une institution officielle de la SADC.

peuple est représentée, les lois sont adoptées, l'utilisation de ressources publiques est autorisée, l'action de l'exécutif est examinée et les valeurs nationales sont traduites en gouvernance. Au sein de la SADC, la légitimité du Parlement n'est donc pas mesurée uniquement par les lois qu'il vote, mais aussi par la culture institutionnelle qu'il maintient. Un Parlement qui tolère dans sa propre enceinte le harcèlement sexuel, l'intimidation, la victimisation, la discrimination ou l'abus de pouvoir affaiblit ces mêmes valeurs constitutionnelles pour la défense desquelles il a été créé et sur lesquelles il se fonde.

Point d'ancrage politique – le constitutionnalisme

Le constitutionnalisme constitue le point d'ancrage de la présente politique, impliquant l'état de droit, les droits humains, la dignité humaine, l'égalité, la non-discrimination, la responsabilité démocratique et la bonne gouvernance. Le constitutionnalisme exige que la puissance publique s'exerce de façon légale, équitable, rationnelle et dans le respect des droits fondamentaux. Il requiert aussi que personne ne soit exonéré de sa responsabilité à l'égard de l'institution, qu'il s'agisse de représentants élus, de présidents de séance, de hauts responsables du Parlement, de titulaires de charges politiques, de membres du personnel, de consultants, de stagiaires, de visiteurs ou de tout autre individu agissant dans l'environnement parlementaire. L'état de droit exige des normes de conduite claires, des mécanismes de signalement accessibles, des procédures impartiales, la protection contre des représailles, des prises de décision motivées et des sanctions proportionnées. Dans le contexte du harcèlement sexuel, cela signifie que les plaintes ne doivent pas être traitées de manière informelle, sélective ou en fonction de considérations politiques, de façon à protéger le statut,

l'ancienneté ou l'affiliation politique aux dépens de la dignité, de la sécurité et de la justice.

Traité de la SADC

Le Traité de la SADC fournit un point d'ancrage régional solide pour la PRLHS du FP SADC. L'article 4 du Traité exige que la SADC et ses États membres agissent conformément à des principes parmi lesquels figurent les droits humains, la démocratie et l'état de droit. Le Traité interdit aussi toute discrimination par la SADC et les États membres pour des motifs tels que le genre, la religion, les opinions politiques, la race, l'origine ethnique, la culture, les problèmes de santé et le handicap. Ces dispositions ont une pertinence directe par rapport à cette PRLHS car le harcèlement sexuel est à la fois une forme d'inconduite fondée sur le genre et une atteinte à la dignité, à l'égalité et au pouvoir institutionnel. Une politique de cette nature ne représente donc pas simplement un document administratif interne. Elle fait partie de l'engagement plus large de la SADC en faveur d'une gouvernance démocratique, des droits humains et d'institutions publiques responsables.

Protocole de la SADC sur le genre et le développement

Le Protocole de la SADC sur le genre et le développement définit dans les grandes lignes le harcèlement sexuel comme toute avance sexuelle, toute demande de faveur sexuelle, toute conduite verbale ou physique, ou tout geste ou comportement de nature sexuelle malvenu, dont on peut normalement s'attendre ou penser qu'il sera offensant ou humiliant pour une autre personne, que cette avance ou demande sexuelle découle de relations inégales de pouvoir ou non. Cette définition est particulièrement importante dans les institutions parlementaires où des relations inégales de pouvoir

peuvent exister entre des parlementaires (femmes et hommes) et des membres du personnel, des hauts fonctionnaires et des fonctionnaires subalternes, des dirigeants de commissions et le personnel de ces commissions, des présidents de groupes parlementaires et de simples députés, des superviseurs et des stagiaires ou des personnes ayant une influence politique et des visiteurs au Parlement.

Le Protocole de la SADC exige, en outre, des États parties qu'ils édictent des dispositions législatives et adoptent et appliquent des politiques, des stratégies et des programmes qui définissent et interdisent le harcèlement sexuel dans tous les domaines et qu'ils prévoient des sanctions propres à dissuader les auteurs de harcèlement sexuel de récidiver. Il exige aussi une représentation égale des femmes et des hommes dans les organismes qui doivent statuer dans des affaires de harcèlement sexuel. Par conséquent, la présente PRLHS donne corps sur le plan institutionnel à l'attente régionale qui veut que le harcèlement sexuel soit clairement défini, expressément interdit, traité de façon procédurale et qu'il fasse l'objet de sérieuses conséquences.

Vision 2050 de la SADC et Plan indicatif régional de développement stratégique 2020-2030

La présente PRLHS est également conforme à la Vision 2050 de la SADC et au Plan indicatif régional de développement stratégique 2020-2030. La Vision 2050 de la SADC vise à promouvoir une région industrialisée pacifique, inclusive, compétitive, à revenu moyen à élevé, où les citoyens jouissent d'un bien-être économique durable, de la justice et de la liberté. Cette PRLHS identifie la paix, la sécurité et la bonne gouvernance comme les fondements de l'intégration

régionale et elle reconnaît la dimension de genre comme un enjeu transversal. Un environnement parlementaire sûr et exempt de harcèlement fait donc partie de l'infrastructure institutionnelle requise pour la justice, la liberté, la participation démocratique et une gouvernance inclusive dans la région.

Loi type de la SADC sur la violence basée sur le genre, 2021

Un des principaux objectifs de la Loi type de la SADC sur la violence basée sur le genre est de guider les États membres vers l'élaboration de politiques et de lois efficaces susceptibles d'aider à lutter contre la violence basée sur le genre et à l'éliminer de la région de l'Afrique australe[2]. La loi type définit et examine en profondeur la VBG, y compris le harcèlement sexuel, et représente donc une importante loi type de référence pour permettre au FP SADC de traiter de façon cohérente l'épineuse question du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est défini dans la loi type comme toute avance sexuelle malvenue, toute demande de faveur sexuelle, toute conduite verbale ou physique, tout affichage d'images, ou tout geste ou comportement de nature sexuelle, dont il est raisonnable de considérer qu'il est offensant ou humiliant pour une autre personne ou qu'il peut être perçu comme tel, que cette avance ou demande sexuelle découle de relations inégales de pouvoir ou non. La loi type proclame que la VBG est un affront aux droits humains.

La loi type aborde les mesures, les stratégies, les interventions et les programmes adéquats pour lutter contre la VBG, notamment un renforcement approprié des capacités des parties prenantes et des acteurs essentiels pour une prévention, une réinsertion, un suivi et

[2] Adoptée par la 50e Assemblée plénière.

une gestion efficaces et durables eu égard aux affaires de VBG. De même, aux fins d'un traitement efficace et efficient des affaires de harcèlement sexuel, la présente politique met en place des systèmes procéduraux visant à garantir que les plaintes et les doléances soient traitées conformément aux dispositions de la Loi type sur la VBG. L'article 10 de la loi type aborde spécifiquement le droit à un traitement administratif équitable et stipule que toute personne a droit à une action administrative rapide, légale, raisonnable et équitable sur le plan procédural.

L'article 36 de la Loi type sur la VBG expose des règles et des procédures rigoureuses en matière de preuves pour traiter les affaires de VBG et la présente politique peut s'en inspirer pour traiter les affaires de harcèlement sexuel. La PRLHS peut mettre à profit l'article 54 qui énonce les principes fondamentaux qui sous-tendent les doléances, les plaintes et les recours dans les affaires de VBG et l'article 55 qui stipule les exigences obligatoires pour la politique relative aux doléances, aux plaintes et aux recours, exigences qui seront reprises dans la présente politique.

La Convention de l'UA sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles (2025), récemment adoptée, définit aussi de façon large la violence à l'égard des femmes, en y englobant la violence verbale ainsi que la violence dans le cyberespace facilitée par la technologie, se trouvant ainsi en accord avec la Loi type de la SADC sur la VBG.

Monde du travail

À l'échelle parlementaire internationale, l'Union interparlementaire a reconnu que les Parlements doivent se transformer en environnements sensibles au genre, exempts de

sexisme, de harcèlement et de violence. Cela est particulièrement important car le Parlement n'est pas un lieu de travail ordinaire. Il s'agit d'une institution politique, constitutionnelle et publique qui se situe au croisement de relations sur le lieu de travail, de structures de partis, de mandats électoraux, de la visibilité publique, de l'attention médiatique, de responsabilités vis-à-vis des électeurs, du travail en commission et de l'autorité hiérarchique. Le même comportement peut donc avoir de multiples dimensions, apparaissant comme une faute professionnelle, une faute déontologique, un abus de pouvoir, un manquement aux règles de conduite parlementaires, une forme de violence basée sur le genre, une forme de discrimination et, dans les cas les plus graves, un comportement criminel.

Le harcèlement sexuel se produit dans le contexte plus large du « monde du travail ». La Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail reconnaît le droit de chacun à un monde exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Les institutions parlementaires doivent donc traiter le harcèlement sexuel non pas comme une question privée ou interpersonnelle, mais comme une préoccupation liée à la sécurité sur le lieu de travail, à l'égalité, à la gouvernance institutionnelle et aux droits humains.

Culture, tradition et normes sociales dans le contexte de la SADC

Dans les différents pays de la SADC, la culture, la tradition et les normes sociales jouent un rôle important pour façonner la vie de la communauté, l'exercice du leadership, les relations entre les sexes

et le comportement institutionnel. De nombreuses valeurs culturelles dans toute la région affirment le respect, la dignité, la responsabilité, l'harmonie sociale, la protection des populations vulnérables et l'importance de la communauté. Bien comprises, ces valeurs contribuent à une culture parlementaire qui met l'accent sur le respect mutuel et une conduite éthique. Cependant, la présente politique reconnaît aussi que certaines pratiques traditionnelles, sociales, économiques, culturelles et politiques peuvent légitimer, minimiser ou perpétuer la violence basée sur le genre et le harcèlement lorsqu'elles renforcent des relations inégales de pouvoir, réduisent au silence les victimes, normalisent des propos sexistes, excusent le comportement inapproprié de personnes haut placées, dissuadent de faire un signalement ou exigent que les femmes et des personnes plus jeunes s'en remettent à l'autorité même lorsque leur dignité a été bafouée.

Le Protocole de la SADC sur le genre et le développement exige expressément des États parties qu'ils prennent des mesures, y compris qu'ils adoptent des lois au besoin, pour dissuader le recours à des normes traditionnelles et à des pratiques sociales, économiques, culturelles et politiques qui légitiment et accentuent la persistance et la tolérance de la violence basée sur le genre. Il préconise aussi la mise en place de programmes de sensibilisation à la dimension de genre et de sensibilisation du public visant à changer les comportements et à éradiquer la violence basée sur le genre. Cela est essentiel pour une politique relative au harcèlement sexuel dans le milieu parlementaire car l'élimination du harcèlement nécessite plus qu'un mécanisme de dépôt de plaintes. Elle nécessite une transformation culturelle au sein du Parlement lui-même.

La Politique de la SADC en matière de genre reconnaît de même que les inégalités entre les sexes dans la région sont favorisées par des facteurs tels que des relations inégales de pouvoir, des attitudes patriarcales, des normes culturelles discriminatoires profondément ancrées, des normes religieuses et sociales, une participation limitée des femmes à la prise de décision, de faibles mécanismes d'exécution, une conscience limitée des droits constitutionnels et légaux et des systèmes juridiques concurrents qui peuvent s'avérer inadéquats pour renforcer les droits humains des femmes. Elle identifie aussi l'égalité entre les sexes comme un droit humain fondamental et un élément à part entière de l'intégration régionale, de la croissance économique et du développement social.

En conséquence, la PRLHS affirme que la culture et la tradition doivent être respectées seulement dans la mesure où elles sont conformes au constitutionnalisme, à la dignité humaine, à l'égalité et à la non-discrimination. Il n'existe pas de rôle culturel, de coutume parlementaire, de pratique de parti, d'attente sociale, de droit d'ancienneté ou de croyance traditionnelle que l'on puisse invoquer pour justifier le harcèlement sexuel, des représailles, la culpabilisation des victimes, des règlements forcés informels, la réduction au silence des plaignants ou l'incapacité à sanctionner les coupables. Les institutions parlementaires doivent être conscientes des enjeux culturels, mais elles doivent aussi être fondées sur les droits. L'objectif de la présente politique n'est donc pas de rejeter la culture, mais de veiller à ce que la culture parlementaire évolue en respectant la démocratie constitutionnelle et l'égalité entre les sexes.

Un problème de gouvernance

Le harcèlement sexuel doit aussi être compris comme un problème de gouvernance. Le FP SADC est un organe interparlementaire régional composé de parlementaires issus des parlements nationaux des États membres de la SADC. Il appuie l'intégration régionale par le biais de la participation des parlementaires et de l'encouragement apporté aux Parlements à appliquer les meilleures pratiques. Ses objectifs comprennent la promotion des droits humains, l'égalité entre les sexes, la bonne gouvernance, la démocratie et la transparence. La mise en place d'une politique en matière de harcèlement sexuel pour le FP SADC est donc conforme à son mandat institutionnel car elle renforce l'intégrité parlementaire, favorise une gouvernance sensible au genre et garantit que les espaces parlementaires ne reproduisent pas ces mêmes inégalités que les Parlements sont censés combattre grâce à leur représentativité et au contrôle qu'ils exercent.

Harcèlement sexuel, cyberespace et cybercriminalité

Le développement rapide des technologies de l'information et de la communication a transformé la façon dont les gens interagissent, communiquent et travaillent. Les plateformes de réseaux sociaux, les forums en ligne, les applications de messagerie et les communautés virtuelles ont créé de nouvelles opportunités pour communiquer à l'échelle mondiale. Cependant, ces avancées technologiques ont aussi accru le nombre de cas de harcèlement sexuel dans le cyberespace.

Le harcèlement sexuel dans le cyberespace renvoie à des comportements sexuels malvenus qui se manifestent par le biais des plateformes numériques ou des canaux de communication

électronique. Il englobe le cyberharcèlement, l'envoi de messages ou d'images explicites, l'intimidation en ligne, l'intimidation sexuelle, le *revenge porn*, des avances sexuelles non désirées et le harcèlement par le biais des réseaux sociaux ou de courriers électroniques. Ces actes portent atteinte à la dignité personnelle, à la vie privée et aux droits humains, causant souvent aux victimes un grave préjudice émotionnel, psychologique et social.

L'anonymat et l'accessibilité assurés par l'Internet font du cyberespace un environnement propice aux agresseurs. Les victimes, surtout les femmes, sont de plus en plus exposées à l'exploitation et aux abus sexuels en ligne. À mesure que les communications numériques s'étendent, les affaires de harcèlement en ligne continuent d'augmenter à l'échelle mondiale. Les plateformes des réseaux sociaux et l'anonymat des identités en ligne permettent aux coupables de cibler des victimes sans crainte d'une punition immédiate.

De nombreux individus subissent le harcèlement par le biais de commentaires offensants, d'images inappropriées, de menaces, de chantage et d'un harcèlement persistant en ligne. Dans certains cas, les victimes souffrent d'atteinte à leur réputation, de détresse psychologique, de peur, d'humiliation, d'isolement social, de traumatisme émotionnel, de dépression et d'anxiété. Malgré des lois et des règlements destinés à protéger les internautes, le cyberharcèlement sexuel reste une préoccupation croissante en raison de l'application insuffisante de ces lois et règlements, du manque de sensibilisation et de la rapidité des avancées technologiques.

Le harcèlement sexuel dans le cyberespace est devenu un problème social et juridique majeur qui touche les internautes dans le monde entier. L'anonymat des plateformes en ligne protège souvent les contrevenants et complique les enquêtes. En outre, de nombreuses victimes ne signalent pas les incidents, par peur, par honte ou par manque de confiance dans les systèmes judiciaires. En conséquence, le harcèlement sexuel en ligne continue de mettre en péril la sécurité numérique et la dignité humaine.

Les réseaux sociaux et les plateformes en ligne anonymes contribuent de façon significative au harcèlement sexuel dans le cyberespace. La manque de culture numérique et la faible application de la cyberlégislation encouragent les contrevenants. Des politiques fortes en matière de cybersécurité, la sensibilisation du public et une application stricte des lois par le FP SADC peuvent réduire ou arrêter le harcèlement sexuel en ligne des parlementaires, du personnel et d'autres parties prenantes.

Le harcèlement sexuel dans le cyberespace est un défi croissant dans le monde numérique. Bien que la technologie ait amélioré la communication et la connectivité, elle a aussi créé des possibilités pour que s'exercent la violence et l'exploitation en ligne. La lutte contre le cyberharcèlement sexuel nécessite que le FP SADC coopère étroitement avec les gouvernements nationaux et les fournisseurs de services Internet, les forces de l'ordre et les internautes eux-mêmes. Des politiques et des lois efficaces, des campagnes de sensibilisation, l'éducation numérique et un comportement en ligne responsable sont essentiels pour créer un cyberespace plus sûr et plus respectueux pour tous les internautes.

D'un autre côté, la cybercriminalité implique des activités illégales menées par le biais d'ordinateurs, de réseaux ou d'appareils numériques, notamment le piratage, l'hameçonnage, la fraude en ligne, la cyberintimidation et l'accès non autorisé à des systèmes d'information. Le croisement entre le harcèlement sexuel et la cybercriminalité est devenu plus évident à cause des réseaux sociaux, des applications de messagerie et des plateformes en ligne anonymes qui facilitent la violence numérique.

Si la technologie a facilité la communication et les opérations commerciales, elle a aussi accru les possibilités de harcèlement en ligne pour les cyberdélinquants et les cyberagresseurs. De nombreuses victimes, en particulier des femmes, dont des parlementaires, peuvent être soumises à une exploitation sexuelle en ligne, à de la cyberintimidation, au *revenge porn* et à du harcèlement contre lesquels il convient de lutter avec efficacité.

Malgré les cadres juridiques existants dans les pays de la SADC et des campagnes de sensibilisation, les cas de harcèlement sexuel et de cybercriminalité continuent d'augmenter. De nombreuses affaires ne sont pas signalées par peur, pour échapper à la stigmatisation ou par manque de confiance dans les systèmes judiciaires. Le harcèlement sexuel et la cybercriminalité restent de graves problèmes sur le lieu de travail. La PRLHS doit aborder la question de la cybercriminalité afin de mettre en évidence les implications juridiques et les mesures préventives liées au harcèlement sexuel.

Union interparlementaire (UIP) – Politique visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées de l'UIP

Les États membres prennent acte du nombre croissant de recherches et de pratiques parlementaires internationales confirmant que les parlementaires des États membres, dans leur diversité, n'échappent pas au harcèlement sexuel et à d'autres formes de harcèlement lors de leurs interactions professionnelles, comme l'atteste l'Union interparlementaire (UIP), dont la Politique visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et autres événements de l'UIP (octobre 2023) a servi de repère comparatif clé pour l'élaboration de la présente politique, conjointement avec les cadres de l'Association parlementaire du Commonwealth, du Parlement européen et de la Chambre des communes.

.

Nature procédurale des Parlements des États membres de la SADC

La PRLHS reconnaît aussi la nature procédurale particulière des Parlements des États membres de la SADC. Les Assemblées nationales sont régies par des dispositions constitutionnelles, des règlements intérieurs, des codes de conduite, des règles propres aux commissions, des lois octroyant des privilèges, des règles administratives et des mécanismes disciplinaires internes. Dans certains États membres, par exemple, leurs Constitutions reconnaissent des valeurs nationales et des principes parmi lesquels figurent la démocratie et le constitutionnalisme, la dignité humaine, l'équité, la justice sociale, l'égalité, la non-discrimination, la bonne gouvernance et l'intégrité. Ces valeurs s'appliquent à l'interprétation de la Constitution, à l'adoption et à l'interprétation

des lois et à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique nationale.

Les Constitutions, les lois écrites et les règlements intérieurs de la plupart des États membres prévoient, en outre, que tout parlementaire a la liberté de parole et de débat dans l'Assemblée nationale et que cette liberté ne peut pas être supprimée ou remise en cause par une cour ou un tribunal. Ces textes prévoient aussi que l'Assemblée nationale réglemente sa propre procédure et élabore un Règlement intérieur pour la conduite de ses activités. Ces dispositions reflètent la doctrine constitutionnelle de l'immunité parlementaire et le principe de l'autonomie institutionnelle. Cependant, l'immunité parlementaire existe pour protéger l'indépendance et le fonctionnement efficace du Parlement ; elle n'est pas là pour protéger le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir, l'intimidation, des représailles ou un comportement qui porte atteinte à la dignité et à la sécurité des personnes dans l'environnement parlementaire.

Les lois relatives aux pouvoirs et privilèges de l'Assemblée nationale proclament et définissent les pouvoirs, les privilèges et les immunités de l'Assemblée nationale et de ses membres et responsables, garantissent la liberté de parole dans l'Assemblée nationale et règlementent l'admission dans l'enceinte de l'Assemblée. La loi reconnaît la liberté de parole et de débat, l'immunité pour les paroles prononcées ou les écrits liés aux travaux parlementaires et le pouvoir de l'Assemblée d'enquêter sur des actes ou des omissions équivalant à un outrage au Parlement ou à des infractions au Règlement intérieur et à la pratique parlementaire.

Aux fins de la présente PRLHS, la procédure et les privilèges parlementaires doivent donc tenir compte de la prévention du harcèlement sexuel et de l'obligation de rendre des comptes. Il convient d'être capable de faire face, au moyen de procédures appropriées, à tout comportement qui se manifeste pendant les séances, les réunions des commissions, les concertations des caucus, les déplacements parlementaires, les réunions régionales, les programmes de formation, le travail parlementaire lié aux circonscriptions, les événements officiels, dans les bureaux, les couloirs, les salles des séances, les salles des commissions, les lieux d'hébergement des parlementaires, sur les plateformes numériques ou dans tout autre espace ayant un rapport avec le travail parlementaire. Quand un comportement implique que l'on invoque l'immunité parlementaire, l'affaire doit être traitée de façon à respecter l'autonomie constitutionnelle du Parlement tout en veillant à ce que l'immunité ne soit pas utilisée abusivement comme un bouclier pour couvrir le harcèlement ou des abus. Cette approche est conforme au guide détaillé qui accompagne la Politique de l'Union interparlementaire (UIP) visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et autres événements de l'UIP (octobre 2023).

Par conséquent, la présente PRLHS met en place un cadre institutionnel clair pour prévenir, signaler, soumettre à une enquête et résoudre tout cas de harcèlement sexuel au sein du FP SADC. Elle s'applique aux parlementaires, aux présidents de séance, au personnel parlementaire, au personnel des commissions, aux responsables de partis politiques agissant au sein du FP SADC, aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants, aux prestataires, aux agents de sécurité, aux professionnels des médias, aux visiteurs,

aux témoins, aux membres du public et à toute autre personne qui interagit avec le FP SADC à titre officiel ou en lien avec des activités parlementaires. Son objectif est de garantir que toute personne qui s'engage, travaille, joue un rôle ou participe dans le cadre des activités et des processus parlementaires du FP SADC soit traitée avec dignité, respect et équité.

Tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel

La PRLHS est fondée sur une approche de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel. La tolérance zéro ne signifie pas l'absence de procédure régulière. Elle signifie plutôt que chaque allégation doit être prise au sérieux, chaque plaignant(e) doit être protégé(e) contre des représailles, chaque personne mise en cause doit avoir droit à une procédure équitable, chaque affaire doit être traitée de façon confidentielle et impartiale et chaque infraction étayée doit donner lieu à des mesures correctives, disciplinaires, administratives ou légales appropriées. Cette approche est nécessaire pour préserver la confiance du public dans le FP SADC, protéger son intégrité et garantir que les parlementaires, le personnel et les autres parties prenantes respectent les valeurs constitutionnelles qu'ils sont chargés de défendre.

1.2 ÉNONCÉ DE VISION

Veiller à ce que le FP SADC soit une institution sûre, inclusive, sensible au genre, éthique et fondée sur sa Constitution, dans laquelle tous les individus participent à une vie parlementaire exempte de harcèlement sexuel, de discrimination, de représailles et d'abus de pouvoir et dans laquelle la culture parlementaire reflète la dignité humaine, l'égalité, la démocratie et l'état de droit.

1.3 ÉNONCÉ DE MISSION

Fournir un cadre clair, ayant force exécutoire et centré sur les victimes pour prévenir, signaler, soumettre à une enquête et régler tout cas de harcèlement sexuel au sein du FP SADC, tout en respectant la régularité de la procédure, ainsi que les procédures et les privilèges parlementaires, en encourageant la responsabilité institutionnelle, en faisant évoluer des normes culturelles et de genre préjudiciables, en renforçant la confiance du public et en s'employant à promouvoir le constitutionnalisme, l'égalité entre les sexes, les droits humains et la bonne gouvernance au sein du FP SADC et dans tout le paysage parlementaire de la SADC.

1.4 VALEURS

La PRLHS est fondée sur les valeurs fondamentales suivantes :

- **Tolérance zéro** : Un engagement sans ambiguïté à interdire le harcèlement sexuel sous quelque forme que ce soit et à y faire face par le biais de procédures établies.
- **Dignité et respect** : L'affirmation du droit fondamental de chaque participant(e) du FP SADC à être traité(e) avec dignité et respect, conformément aux principes directeurs du FP SADC.
- **Confidentialité** : De solides protections pour préserver la confidentialité des plaignants, des témoins et des personnes mises en cause à toutes les étapes du processus de signalement et d'enquête.
- **Responsabilité** : Une chaîne de responsabilités claire au sein de l'institution pour la mise en œuvre, le suivi et l'exécution de cette PRLHS.

- **Absence de représailles** : Une interdiction explicite de représailles à l'encontre d'individus qui font un signalement, apportent un témoignage ou participent à la procédure au titre de cette PRLHS.
- **Sensibilité culturelle** : Une reconnaissance de la diversité des contextes culturels parmi les 15 Parlements membres du FP SADC, tout en maintenant des normes universelles en matière de droits humains et de dignité.

DEUXIÈME PARTIE – AUTORITÉ JURIDIQUE, STATUT ET INTERPRÉTATION DE LA POLITIQUE

2.1 La présente politique prévient et combat le harcèlement sexuel lors des Assemblées, des activités et d'autres événements du FP SADC. Elle s'applique en tant que politique institutionnelle contraignante du FP SADC dès son adoption par l'Assemblée plénière ou à toute autre date qui pourra être fixée par l'Assemblée plénière.

2.2 Cette politique tire son autorité juridique et institutionnelle du Traité de la SADC, de la Constitution du Forum parlementaire de la SADC, du Règlement intérieur du FP SADC, des Règles administratives du FP SADC, des dispositions applicables du pays hôte et des normes pertinentes régionales et internationales en matière de droits humains et de fonctionnement parlementaire. Si nécessaire, le FP SADC harmonise ses textes réglementaires et administratifs pour que la présente politique puisse s'appliquer pleinement.

2.3 Cette politique doit être interprétée à la lumière de sa finalité et conformément aux principes de la dignité humaine, de l'égalité, de la non-discrimination, du constitutionnalisme, de l'état de droit, de la responsabilité démocratique, de l'équité, de la confidentialité, du consentement éclairé, d'une pratique centrée sur les victimes et d'une tolérance zéro pour des représailles.

2.4 Cette politique est conçue comme un guide pratique ainsi qu'une norme contraignante. Elle combine, par conséquent, la structure brève d'un guide parlementaire pour lutter contre le harcèlement avec des dispositions institutionnelles supplémentaires du FP SADC relatives aux canaux de signalement, à l'arbitrage indépendant, à l'enquête externe, au renforcement des capacités, aux sanctions, au suivi, à l'harmonisation juridique, ainsi que des annexes destinées à une utilisation opérationnelle.

2.5 Rien dans la présente politique ne doit être interprété comme limitant la compétence des Assemblées nationales ou des autorités nationales compétentes, l'application du droit pénal ou du droit civil national, ou le pouvoir d'un Parlement membre de prendre des mesures disciplinaires, éthiques ou administratives à l'encontre de ses propres membres dans son propre cadre constitutionnel et procédural.

TROISIÈME PARTIE – IMMUNITÉ PARLEMENTAIRE, PROCÉDURE ET LOIS NATIONALES

3.1 Le FP SADC reconnaît que les Parlements fonctionnent dans des environnements constitutionnels et procéduraux distinctifs. Les Assemblées nationales et les Parlements membres sont régis par des dispositions constitutionnelles, des règlements intérieurs, des codes de conduite, des lois octroyant des privilèges, des règles propres aux commissions, des règlements administratifs et des mécanismes disciplinaires internes.

3.2 L'immunité parlementaire existe pour protéger l'indépendance et le fonctionnement efficace du Parlement. Elle n'est pas là pour protéger le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation, les représailles, l'abus de pouvoir, la culpabilisation des victimes ou un comportement qui porte atteinte à la dignité et à la sécurité des personnes dans l'environnement parlementaire.

3.3 Quand une plainte est déposée dans un cadre lié aux activités du FP SADC, notamment une séance, une réunion de commission, une concertation de caucus, une mission, une formation, une réception, un déplacement, un lieu d'hébergement, une plateforme numérique ou une interaction informelle associée à une participation officielle, l'affaire est traitée de façon à respecter l'autonomie parlementaire tout en veillant à ce que l'immunité ne soit pas utilisée abusivement comme un bouclier pour couvrir une inconduite.

3.4 Quand la personne mise en cause est un(e) parlementaire ou une personne soumise à l'autorité d'un Parlement membre, le Forum peut imposer des mesures relevant de sa propre

compétence et communiquer officiellement des conclusions, des recommandations ou des rapports au Parlement national concerné, à l'employeur, à la délégation, à l'instance disciplinaire ou à l'autorité compétente pour qu'ils prennent les mesures de suivi appropriées.

QUATRIÈME PARTIE – OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Cette PRLHS a pour objectif de réaffirmer l'engagement du FP SADC à assurer, pour les Assemblées plénières et les activités du FP SADC, un environnement favorable dans lequel tous peuvent participer dans un cadre inclusif, respectueux et sûr, exempt de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation, de victimisation, de discrimination, de représailles et d'abus de pouvoir. On attend des parlementaires et des autres participants qu'il se conduisent avec professionnalisme, responsabilité, intégrité et respect pour la dignité humaine. À cet égard, la politique :

4.1 reconnaît que le FP SADC n'est pas un lieu de travail ordinaire. Il s'agit d'une institution constitutionnelle, politique et publique qui se situe au croisement des structures des partis, de la visibilité publique, du travail en commission, de rapports hiérarchiques entre les membres du personnel, du protocole, de déplacements, de fonctions sociales et d'une autorité hiérarchique. Dans un tel cadre, le harcèlement sexuel peut être assimilé à une faute professionnelle, une faute déontologique, un abus de pouvoir, une forme de violence basée sur le genre, une forme de discrimination, un

manquement aux règles de conduite parlementaires et, dans les cas les plus graves, un comportement criminel ;

4.2 interdit le harcèlement sexuel lors des Assemblées plénières et d'autres activités du FP SADC et préconise la mise en place de canaux de signalement confidentiels afin de garantir des procédures justes, rapides et impartiales, de protéger les individus contre des représailles et, lorsque le harcèlement sexuel est établi, d'assurer la reddition de comptes par le biais de mesures correctives, disciplinaires, administratives ou juridiques appropriées ; et

4.3 donne effet concrètement sur le plan institutionnel aux engagements régionaux et internationaux en matière de droits humains, de démocratie, d'état de droit, d'égalité, de non-discrimination, d'égalité entre les sexes, de prévention de la violence basée sur le genre, d'environnements de travail sûrs et d'institutions parlementaires sensibles au genre.

CINQUIÈME PARTIE – VALEURS, PRINCIPES ET ENGAGEMENTS RÉGIONAUX ET MONDIAUX

La présente PRLHS proclame et défend les valeurs, les principes, les engagements et les obligations énoncés dans des traités régionaux et internationaux connexes et d'autres textes et documents adoptés par le FP SADC, comme expliqué ci-dessous :

5.1 **L'ENGAGEMENT À METTRE EN ŒUVRE** la Plateforme d'action africaine (1994), la Déclaration de Beijing et sa Plateforme d'action (1995) et la résolution 1325 des Nations

unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000) ; et la détermination, par le biais de la Déclaration de la SADC sur le genre et le développement (1997) et de son addendum sur la prévention et l'éradication de la violence contre les femmes et les enfants (1998), à assurer l'élimination de toutes les inégalités entre les sexes dans la région de la SADC et la promotion d'une jouissance pleine et égale des droits humains, conformément aux principes énoncés dans la Loi type de la SADC sur la VBG (2021) et la Convention de l'UA sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles (2025) ;

5.2 **LA RECONNAISSANCE UNIVERSELLE** de la dignité humaine en tant que fondement de tous les droits et de toutes les libertés, comme inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et comme proclamé par la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul, 1981) ;

5.3 **L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES** et l'élimination de toutes les formes de discrimination, comme indiqué dans le Protocole de la SADC sur le genre et le développement (2008, tel qu'amendé en 2016), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979) et la Plateforme d'action de Beijing (1995) ;

5.4 **LE RESPECT MUTUEL** fondé sur l'exercice des libertés fondamentales en tant que principe institutionnel fondamental qui implique une protection concrète, ayant force exécutoire, contre le harcèlement et le harcèlement

sexuel pour tous ceux qui participent aux activités du FP SADC ;

5.5 **LE RESPECT POUR L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE SOUVERAIN**, particulier et sensible dans lequel évoluent les parlementaires, notamment eu égard à la diversité des traditions parlementaires, des systèmes juridiques, des contextes culturels et des rapports de force dans les 15 Parlements membres de la SADC, et aux risques accrus de harcèlement inhérents à de larges rassemblements interparlementaires, qu'ils se déroulent en présentiel, en ligne ou dans un format hybride, comme les réunions des commissions permanentes, les sessions conjointes et les Assemblées plénières ;

5.6 **LE SOUCI DE GARANTIR** que les activités du FP SADC soient caractérisées par la dignité, le respect et l'intégrité professionnelle en toutes circonstances, comme indiqué dans le Traité de la SADC ;

5.7 **LA MISE À DISPOSITION DE MÉCANISMES DE SIGNALEMENT ET DE RÈGLEMENT DES LITIGES QUI SOIENT ACCESSIBLES**, confidentiels et efficaces, y compris d'options de règlement tant formelles qu'informelles qui protègent les plaignants contre des représailles, défendent le droit des personnes mises en cause à un processus équitable et garantissent une véritable reddition de comptes lorsque le harcèlement est établi, conformément à la Loi type de la SADC sur la violence basée sur le genre, de 2021 ; et

5.8 **LE RESPECT** pour l'égalité entre les sexes, l'inclusion et la promotion d'environnements parlementaires sûrs.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Article 1 : Titre et date d'entrée en vigueur

1.1. La présente politique est désignée et citée sous le titre de Politique régionale de lutte contre le harcèlement sexuel, 2026 (PRLHS).

1.2. La présente politique entre en vigueur à la date de son adoption par l'Assemblée plénière du Forum ou à toute autre date qui peut être fixée par l'Assemblée plénière.

Article 2 : Définitions

Aux fins de la présente politique, les mots et expressions suivants ont le sens qui leur est attribué ci-dessous :

Activités du Forum	L'ensemble des réunions, des sessions, des événements, des missions et des activités connexes organisés sous l'égide du Forum, y compris les réunions des commissions permanentes, les sessions conjointes et les Assemblées plénières se déroulant en présentiel, en ligne ou dans un format hybride, les ateliers, les séminaires, les visites sur le terrain, les réceptions et les séances de renforcement des capacités, où que se tiennent ces activités.

Auteur présumé	Toute personne dont le comportement constitue un cas possible de harcèlement ou de harcèlement sexuel au titre de la présente politique, si cela est établi par le biais des procédures applicables.
Comité	Le Comité indépendant de juges à la retraite institué en vertu de l'article 17 de la présente politique.
Forum	Le Forum parlementaire de la SADC, un organe indépendant de la Communauté de développement de l'Afrique australe, composé de 15 Parlements membres.
Guide de renforcement des capacités	Le guide obligatoire relatif à la formation et à la sensibilisation qui constitue le chapitre 9 de la présente politique.
Harcèlement	Tout comportement inapproprié ou malvenu, qu'il soit facilité par des moyens technologiques ou qu'il en soit autrement, dont il est raisonnable de considérer qu'il est offensant ou humiliant pour une autre personne ou qu'il peut être perçu comme tel, y compris tout comportement de ce type fondé sur le genre, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, les capacités physiques, l'apparence physique, l'appartenance ethnique, la race, l'origine nationale, l'affiliation politique, l'âge, la religion ou tout autre motif[3].

[3] Tiré du Code de conduite des Nations unies pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations unies, adopté à titre de définition utilisée par l'UIP.

Harcèlement sexuel	Tout comportement indésirable de nature sexuelle, qu'il soit physique, verbal, non verbal, écrit ou électronique/numérique, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, y compris le harcèlement par chantage sexuel.
Mis(e) en cause	Une personne visée par une plainte au titre de la présente politique.
Parlementaire	Un membre élu ou désigné d'un Parlement membre du Forum qui participe aux activités du Forum.
Participant(e)	Une personne qui participe ou qui assiste aux activités du Forum à titre officiel, y compris un(e) parlementaire, le personnel du Secrétariat, le personnel des Parlements membres, des experts invités, des observateurs, des représentants de missions diplomatiques et des représentants de partenaires de collaboration.
Partie prenante	Signifie la même chose que participant(e).
Plaignant(e)	Toute personne qui dépose une plainte en vertu de la présente politique, que ce soit en son propre nom ou au nom de quelqu'un d'autre, avec le consentement explicite de la personne concernée.
Président de Parlement/	Le président de Parlement, le vice-président de Parlement ou le président de séance exerçant des

président de séance	fonctions équivalentes d'un Parlement membre du Forum.
Remarque sexiste	Toute communication orale, écrite ou gestuelle qui rabaisse une personne, la réduit à des stéréotypes ou marque une discrimination à son encontre en raison de son sexe, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son orientation sexuelle.
Secrétaire générale	La Secrétaire générale du Forum parlementaire de la SADC ou un(e) représentant(e) dûment désigné(e).
Secrétariat	Le Secrétariat du Forum parlementaire de la SADC, basé à Windhoek, en Namibie.
Témoin	Une personne qui détient des informations relatives à un cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel au titre de la politique et qui fournit des informations ou un témoignage au cours d'une enquête au titre de la présente politique.
Tolérance zéro	L'engagement sans équivoque du Forum à faire en sorte que le harcèlement, sous quelque forme que ce soit, ne soit pas toléré, excusé, minimisé ou ignoré et que chaque plainte motivée soit prise en compte par le biais des procédures prévues dans la présente politique.
Victime/ survivant(e)	Une ou des personnes ayant fait l'objet d'un comportement qui constitue un cas possible de harcèlement ou de harcèlement sexuel.

Violence psychologique	Tout acte ou type de comportement qui cause ou est raisonnablement susceptible de causer un préjudice psychologique, y compris l'intimidation, l'humiliation, des menaces, un contrôle coercitif, le harcèlement et la manipulation émotionnelle.

Article 3 : Champ d'application

3.1. La présente politique s'applique à tous les parlementaires, au personnel du Secrétariat, au personnel des Parlements membres et aux parties prenantes qui participent ou assistent aux activités du Forum, y compris aux membres des missions diplomatiques, aux experts, aux conseillers, aux consultants, aux invités et aux employés des Parlements hôtes ou aux entreprises extérieures chargées de fournir des services pour les événements du Forum.

3.2. La présente politique s'applique à un comportement qui se manifeste :

3.2.1 lors de toutes les activités du Forum, qu'elles se déroulent en présentiel, en ligne ou dans un format hybride, indépendamment de l'endroit où se tiennent ces activités ;

3.2.2 à l'occasion de toute communication ou interaction qui a lieu dans le cadre des activités du Forum ou en lien

direct avec elles, y compris en ce qui concerne les communications électroniques et numériques ; et

3.2.3 dans tout cadre où les individus sont présents en raison de leur participation aux activités du Forum, y compris des événements sociaux et des réceptions organisés en lien avec les programmes officiels du Forum.

3.3. La présente politique s'applique indépendamment du sexe, de l'identité de genre, de l'ancienneté, du rang hiérarchique, de la nationalité ou de l'affiliation parlementaire des parties concernées.

3.4. La présente politique complète, sans l'entraver, l'application d'autres politiques, lois, règles et règlements pertinents, notamment la Constitution du Forum, le Règlement intérieur, les Règles administratives et tout accord applicable conclu avec le pays hôte ou toute loi nationale.

3.5. Rien dans la présente politique ne doit être interprété comme limitant la compétence des autorités nationales compétentes lorsqu'il s'agit de sanctionner un comportement qui constitue une infraction pénale ou un délit civil au titre de la législation nationale applicable de tout État membre de la SADC.

Article 4 : Principes directeurs

La présente politique doit être interprétée et appliquée conformément aux principes suivants :

Principe	Description
Tolérance zéro	Le harcèlement et le harcèlement sexuel sous quelque forme que ce soit sont strictement interdits. Aucun droit d'ancienneté, aucun statut politique ou aucun contexte culturel n'excusent ou n'atténuent un comportement prohibé.
Dignité et respect	Chaque participant(e) a le droit de prendre part aux activités du Forum dans un environnement exempt de harcèlement, d'intimidation et de volonté de rabaisser l'autre.
Non-discrimination	La présente politique s'applique de manière égale à tous les participants du Forum sans distinction pour quelque motif que ce soit, qu'il s'agisse du sexe, du genre, de l'âge, du handicap, de la nationalité, de la race, de la religion ou de l'affiliation politique.
Confidentialité	L'identité des plaignants, des témoins et des personnes mises en cause doit être protégée à toutes les étapes de la plainte et du processus d'enquête, autant que le permettent les exigences en matière d'équité procédurale.
Absence de représailles	Une personne qui dépose une plainte de bonne foi ou qui participe à une enquête au titre de la présente

Principe	Description
	politique ne doit pas subir de représailles sous quelque forme que ce soit.
Consentement éclairé	Une enquête officielle n'est initiée qu'avec le consentement éclairé de la victime, sauf circonstances exceptionnelles qui impliquent des risques pour la sécurité d'autres personnes.
Équité et procédure régulière	Toute personne mise en cause a le droit d'être informée des allégations dont elle fait l'objet, d'être entendue et de bénéficier d'un examen de l'affaire qui la concerne par une instance impartiale. Le processus doit être caractérisé par l'intégrité, des témoins et d'autres personnes venant déposer et prêtant serment de dire la vérité. Des officiers de justice nommés pour faire partie du comité doivent jurer le secret et prêter serment d'utiliser leurs compétences pour agir au mieux de leurs capacités.
Sensibilité politique	Le Forum reconnaît l'environnement politique sensible dans lequel évoluent les parlementaires et il conçoit toutes les procédures de façon à minimiser toute atteinte inutile à la réputation tout en assurant la reddition de comptes.
Responsabilité	Le Forum est chargé sur le plan institutionnel de la mise en œuvre, du suivi et de l'examen périodique de la présente politique.

CHAPITRE 2 — COMPORTEMENTS PROHIBÉS

Article 5 : Formes de harcèlement sexuel

Les comportements suivants sont interdits au titre de la présente politique. Cette liste n'est pas exhaustive et n'a qu'une valeur indicative :

5.1. Comportement physique

- Des contacts physiques malvenus de nature sexuelle, notamment le fait de toucher, d'attraper, de pincer, d'embrasser ou d'étreindre une personne ;
- Des attouchements importuns, notamment le fait de pincer, de caresser, de frôler une personne ou de se frotter délibérément contre elle ;
- Une invasion physique de l'espace personnel de façon sexuelle ou intimidante ; ou
- Toute forme d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle.

5.2. Comportement verbal

- Des avances sexuelles, des propositions ou des demandes de faveurs sexuelles, qu'elles soient explicites ou implicites ;
- Des commentaires de nature sexuelle sur l'apparence, la tenue vestimentaire ou les parties du corps d'une personne ;
- La formulation de jugements sur la sexualité d'une personne, des injures ou des insultes à connotation sexuelle ou fondées sur le genre ;
- Des commentaires, des blagues, des anecdotes ou des insinuations sexuellement suggestifs, offensants ou dégradants ;
- Des demandes répétées et malvenues d'interactions personnelles ou sociales, notamment de rendez-vous après un refus explicite ; ou
- Des menaces, qu'elles soient explicites ou implicites, qui lient l'acceptation ou le rejet d'un comportement sexuel à un avantage ou à un préjudice.

5.3. Comportement non verbal et visuel

- Des regards insistants sexuellement suggestifs, des gestes lubriques sexuellement suggestifs, notamment des mouvements du pelvis, du bassin ou du même ordre ;
- L'affichage ou le partage d'images, de contenus ou d'objets sexuellement explicites, offensants ou dégradants ; ou
- L'exhibition des parties génitales ou toute autre forme d'exhibitionnisme.

5.4. Comportement écrit et électronique/numérique

- L'envoi de messages, d'images ou de contenus sexuellement explicites, offensants ou malvenus par le biais de supports électroniques/numériques ou écrits, notamment de courriers électroniques, de textos, de réseaux sociaux ou d'applications de messagerie ;
- Le partage ou l'affichage d'images ou de vidéos sexuellement inappropriées, sous quelque format que ce soit ;
- La surveillance, le contrôle ou le suivi électroniques/numériques malvenus de naturelle sexuelle ou menaçante ;

- La publication publique ou le partage d'un contenu sexuellement dégradant relatif à un(e) participant(e) ;
- Toute manipulation électronique de nature sexuelle de l'image d'un(e) participant(e) en utilisant la technologie ou l'intelligence artificielle.

5.5. Comportement psychologique et coercitif

- La violence psychologique, notamment l'intimidation, les menaces, l'humiliation ou la manipulation émotionnelle visant à contraindre, à contrôler ou à rabaisser ;
- Le recours au chantage amenant à subordonner explicitement ou implicitement la participation aux activités du Forum ou l'accès à quelque avantage à la soumission à un comportement de nature sexuelle ;
- Tout type de comportement qui, même si les actions prises isolément peuvent sembler mineures, crée cumulativement un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 6 : Autres formes de harcèlement interdites

6.1. Outre le harcèlement sexuel, d'autres formes de harcèlement dont certaines sont indiquées ci-dessous sont interdites lors

de toutes les activités du Forum pour quelque motif que ce soit, y compris, sans s'y limiter, en raison du genre, de l'identité et de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, des capacités physiques, de l'apparence physique, de l'appartenance ethnique, de la race, de l'origine nationale, de l'affiliation politique, de l'âge ou de la religion :

6.1.1 L'abus intentionnel de relations de pouvoir, un comportement offensant visant à humilier ou à ébranler un individu ou un groupe ;

6.1.2 Des paroles agressives, des grossièretés, des éclats de voix ou des menaces à l'adresse d'une autre personne ;

6.1.3 L'exclusion d'une personne ou le fait de la tenir à l'écart d'activités professionnelles du Forum sans raison ni autorité légitime ;

6.1.4 Le dénigrement systématique d'une personne ou d'un groupe, y compris par des rumeurs, des commérages ou des moqueries ;

6.1.5 Des commentaires désobligeants ou dégradants au sujet de l'orientation sexuelle d'une personne, de son identité de genre, de sa race, de son appartenance ethnique, de sa

religion, de son âge, de son handicap ou de toute autre caractéristique personnelle ; ou

6.1.6 Tout autre comportement qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances trouverait offensant, humiliant ou dégradant.

6.2. Quand un comportement relève à la fois du harcèlement sexuel au titre de l'article 5 et du harcèlement au sens large au titre de cet article, les dispositions de la présente politique s'appliquent cumulativement.

Article 7 : Circonstances aggravantes

Les éléments suivants sont traités comme des circonstances aggravantes pour déterminer les sanctions :

- L'abus de pouvoir, d'autorité ou de position d'ancienneté par la personne mise en cause ;
- Le ciblage d'une personne dont on sait qu'elle est en position vulnérable ;
- Un comportement répété ou persistant malgré des indications claires que cela est malvenu ;
- Un comportement impliquant des agresseurs multiples ou ciblant des plaignants multiples ;

- L'utilisation délibérée de la plateforme institutionnelle du Forum pour faciliter le harcèlement ; ou
- Des représailles contre un(e) plaignant(e) ou un témoin.

CHAPITRE 3 — OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS

Article 8 : Obligations du Forum

Le Forum s'engage à :

8.1. Adopter, mettre en œuvre et examiner périodiquement la présente politique conformément à l'article 27 ;

8.2. Veiller à ce que tous les participants soient mis au courant de la présente politique et de ses mécanismes de signalement avant le début ou au début de chaque activité du Forum ;

8.3. Dispenser une formation et renforcer les capacités à titre obligatoire pour tous les participants conformément au chapitre 9 ;

8.4. Mettre en place et maintenir des mécanismes de signalement accessibles, confidentiels et qui peuvent être activés via de multiples canaux, comme prescrit dans l'article 12 ;

8.5. Proposer des options de règlement tant formelles qu'informelles aux personnes qui signalent un cas de harcèlement au titre de la présente politique ;

8.6. Constituer et financer un Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite fonctionnant à temps partiel comme prévu à l'article 17 ;

8.7. Protéger contre des représailles les plaignants, les témoins et toute personne qui participe de bonne foi à une procédure au titre de la présente politique ;

8.8. Amender les documents constitutionnels et institutionnels du Forum conformément au chapitre 8 ;

8.9. Publier des rapports périodiques sur la mise en œuvre de la présente politique sous une forme qui préserve la confidentialité pour les soumettre à l'examen de l'Assemblée plénière et de l'organe de suivi désigné du Forum.

Article 9 : Obligations des parlementaires et des parties prenantes

Tous les parlementaires, les membres du personnel du Secrétariat, les employés des Parlements membres et les parties prenantes qui participent aux activités du Forum sont tenus de :

9.1. Traiter tous les autres participants avec dignité et respect en toutes circonstances ;

9.2. S'abstenir d'adopter tout comportement prohibé par les articles 5 et 6 de la présente politique ;

9.3. Signaler tout cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dont ils sont témoins ou dont ils prennent connaissance, conformément au chapitre 4, lorsqu'il est sûr et approprié de le faire ;

9.4. Coopérer pleinement avec toute enquête menée au titre de cette politique ;

9.5. Garder confidentielles toutes les informations relatives aux plaintes déposées et aux enquêtes menées au titre de cette politique ;

9.6. Respecter le code vestimentaire prescrit à l'article 25 ; et

9.7. Confirmer avoir pris connaissance de la présente politique et s'engager à la respecter dès le début de la participation aux activités du Forum, par la signature d'une déclaration de conformité qui peut être prescrite par le Secrétariat.

Article 10 : Obligations des présidents de séance et des présidents de Parlement

10.1. Les présidents de Parlement et les présidents de séance doivent avoir un comportement exemplaire conforme à la présente politique en toutes circonstances pendant les activités du Forum ;

10.2. Quand un(e) président(e) de Parlement ou un(e) président(e) de séance est témoin d'un cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement pendant les activités du Forum ou quand il/elle reçoit un rapport qui en fait état, il/elle doit rapidement référer l'affaire au Secrétariat conformément à l'article 12 ;

10.3. Les présidents de Parlement et les présidents de séance doivent activement s'employer à sensibiliser à la présente politique les parlementaires et le personnel parlementaire qu'ils dirigent ;

10.4. Un(e) président(e) de Parlement ou un(e) président(e) de séance ne doit pas se servir de sa fonction ou de son autorité pour soustraire une personne mise en cause à une enquête ou à l'obligation de rendre des comptes au titre de la présente politique.

CHAPITRE 4 — PROCÉDURES DE SIGNALEMENT ET DE PLAINTE

Article 11 : Droit de faire un signalement

11.1. Une personne qui a subi du harcèlement ou qui en a été témoin dans le contexte des activités du Forum a le droit de déposer une plainte au titre de la présente politique.

11.2. Une plainte peut être déposée par la personne directement touchée (le/la plaignant(e)) ou, avec le consentement exprès de la personne touchée, par une autre personne agissant au nom de cette dernière.

11.3. Une plainte doit normalement être déposée sans tarder. Une plainte officielle doit être soumise dans les deux (2) ans à compter soit de la date de l'incident, soit, en cas d'incidents répétés, de la date de l'incident le plus récent, à moins que le Comité ne décide que des circonstances exceptionnelles justifient une période plus longue.

11.4. Il n'existe pas de seuil minimum de gravité pour qu'une plainte soit reçue. Le Comité évalue la gravité du comportement au cours de l'enquête.

11.5. Une personne peut faire un signalement informel sans s'engager à déposer une plainte officielle afin de bénéficier de conseils ou de soutien.

11.6. Le Secrétariat tient un registre confidentiel des signalements informels.

Article 12 : Canaux de signalement

12.1 Le Forum met en place et maintient les canaux de signalement suivants, communiqués, comme indiqué ci-dessous, lors de chaque activité du Forum :

Canal	Description	Contact
Point focal désigné	Un membre formé du personnel du Secrétariat, désigné comme point focal pour la PRLHS, accessible tout au long de chaque activité du Forum	Publié et communiqué lors de chaque activité du Forum
Secrétaire générale	Les plaintes peuvent être soumises directement à la Secrétaire générale ou à son/sa représentant(e) désigné(e)	info@sadcpf.org | +264 61 287 0000
Portail électronique confidentiel	Un portail en ligne crypté dédié au signalement, accessible à tous les participants du Forum, y compris pour des événements virtuels/hybrides	URL indiquée par le Secrétariat

Canal	Description	Contact
Comité indépendant	Les plaintes doivent être déposées directement auprès du Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite, une fois le Comité constitué	Coordonnées des contacts publiées au moment de de la constitution du Comité
Canal d'urgence	En cas de risque immédiat pour la sécurité, tout membre du personnel du Secrétariat ou tout haut responsable du Forum peut recevoir une plainte et doit agir immédiatement.	S'applique à toutes les activités du Forum

12.2 Les victimes peuvent aussi demander de l'aide à d'autres autorités compétentes, comme la police nationale, en gardant à l'esprit le cadre juridique applicable.

Article 13 : Procédure de règlement informelle

13.1. Une victime qui choisit d'engager dans un premier temps une procédure informelle fondée sur une approche ouverte, non menaçante et non litigieuse, peut demander au point focal ou au Secrétariat de faciliter le recours aux options suivantes :

- Contacter l'auteur présumé des faits et tenter de régler l'affaire directement avec lui, avec l'appui du point focal ; ou

- Impliquer une tierce partie neutre pour faciliter une discussion avec l'auteur présumé, en vue d'aboutir à un règlement mutuellement acceptable.

13.2. Le recours à la procédure informelle est totalement volontaire et cette procédure ne peut aller de l'avant qu'avec l'accord de la victime. La procédure informelle n'arrête pas l'enquête initiée par les autorités nationales.

13.3. Une tentative infructueuse de régler l'affaire de façon informelle n'empêche pas le dépôt d'une plainte officielle au titre de l'article 14. Les notes relatives aux procédures informelles sont conservées confidentiellement par le point focal.

13.4. La procédure informelle n'est pas utilisée dans les affaires qui impliquent des allégations d'agression sexuelle physique ou d'un comportement d'une gravité équivalente, ces affaires relevant directement de la procédure formelle.

Article 14 : Procédure de plainte officielle

14.1. Une plainte officielle doit être déposée par écrit en utilisant le formulaire de plainte figurant à l'Annexe A ou tout autre formulaire susceptible d'être accepté par le Secrétariat.

14.2. Une plainte officielle doit être signée et datée par le/la plaignant(e). Les plaintes anonymes ne sont pas prises en compte dans le cadre de la procédure formelle, bien qu'elles puissent être reçues et enregistrées par le Secrétariat à titre d'éléments faisant partie de la conscience institutionnelle.

14.3. Une plainte officielle doit être aussi détaillée et étayée que possible, exposant la nature du comportement, la/les date(s) et le(s) lieu(x) de l'incident/des incidents, l'identité de l'auteur présumé (si elle est connue) et les noms des témoins.

14.4. Après réception d'une plainte officielle, le point focal en accuse réception par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, informe le/la plaignant(e) du processus et de l'appui disponible et renvoie l'affaire au Comité.

14.5. Une procédure formelle n'est lancée qu'avec le consentement éclairé de la victime, conformément à l'article 15.

Article 15 : Consentement du/de la plaignant(e) et retrait de la plainte

15.1. Une enquête officielle au titre de l'article 20 n'est initiée qu'avec le consentement éclairé de la victime. Avant de consentir, cette dernière doit être pleinement informée :

- du processus de l'enquête et de ses implications, notamment de la nécessité pour l'enquêteur/trice de recueillir sa déposition apportant toutes les précisions utiles ;
- du fait que la plainte et les renseignements pertinents seront communiqués à l'auteur présumé au cours du déroulement d'une enquête impartiale ;
- des mesures de protection en place pour préserver la confidentialité ; et
- de la politique de tolérance zéro en matière de représailles.

15.2. Quand une plainte est déposée par une personne autre que la victime, le point focal ou le Comité doivent obtenir le consentement exprès de cette victime avant de décider s'il convient ou non d'ouvrir une enquête.

15.3. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'il existe des preuves crédibles d'un risque pour la sécurité d'autres participants du Forum, la Secrétaire générale peut décider, après avoir consulté le Comité, de mettre en place des mesures de protection ou d'initier une enquête limitée même en l'absence du consentement de la victime.

15.4. Si une victime souhaite retirer sa plainte à n'importe quelle étape, une demande écrite doit être soumise au point focal ou au Comité. Après réception de cette demande, le point focal ou la Secrétaire générale peuvent demander des renseignements sur les raisons qui motivent le retrait et peuvent décider, dans des circonstances exceptionnelles qui impliquent des risques pour la sécurité, de continuer à mener une enquête limitée.

Article 16 : Confidentialité et absence de représailles

16.1. Toutes les personnes impliquées dans la procédure au titre de la présente politique doivent respecter une stricte confidentialité. L'identité de la victime, de l'auteur présumé, des témoins et de toute personne appelée à faire une déposition n'est communiquée, si cela est nécessaire, qu'aux personnes directement associées à l'enquête et n'est pas rendue publique au cours de l'enquête ou après celle-ci.

16.2. La violation de la confidentialité est elle-même susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires au titre de la présente politique.

16.3. Personne ne doit subir de représailles pour avoir déposé de bonne foi une plainte, pour avoir participé à une enquête ou pour avoir signalé une violation de la présente politique. La

victime est protégée contre des représailles dès que la plainte est déposée, pendant tout le processus et après clôture de l'affaire. Si l'on estime que des représailles sont menées, cela doit être immédiatement signalé au point focal.

16.4. S'il est établi qu'une plainte a été déposée de mauvaise foi ou à des fins malveillantes, le Comité peut recommander des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre du/de la plaignant(e).

CHAPITRE 5 — ENQUÊTES ET RÈGLEMENT DES LITIGES

Article 17 : Comité indépendant de juges à la retraite

17.1. Le Forum institue un Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite (« le Comité ») fonctionnant à temps partiel pour prendre en charge et superviser des enquêtes et statuer sur des plaintes eu égard à des cas de harcèlement sexuel et de harcèlement soumis au titre de la présente politique. Le Comité est une instance à temps partiel qui doit être constituée par la Secrétaire générale, avec la ratification du Comité exécutif, lorsqu'une plainte est reçue au Forum.

17.2. Le Comité est composé de trois (3) membres, qui sont des juges ou des officiers de justice à la retraite issus des États membres de la SADC, nommés par l'Assemblée plénière sur recommandation du Comité exécutif, en tenant compte :

- De leur intégrité, de leur indépendance et de leur expérience avérées en matière judiciaire dans des affaires impliquant les droits humains, la violence basée sur le genre ou des écarts de conduite en milieu institutionnel ;
- De la représentation géographique et de l'équilibre entre les sexes, avec au minimum une (1) femme et un (1) homme en qualité de juge ou d'officier de justice ; et
- De l'absence de tout conflit d'intérêt réel ou perçu avec le Forum ou ses Parlements membres.

17.3. Les membres du Comité exercent leurs fonctions pendant une période de deux (2) ans, renouvelable une fois.

17.4. Le Comité adopte son propre règlement intérieur, conforme à la présente politique, sous réserve de l'approbation du Comité exécutif.

17.5. Les membres du Comité doivent respecter des obligations strictes de confidentialité et d'impartialité.

17.6. Le Comité est appuyé par le Secrétariat seulement pour les questions administratives.

17.7. En attendant que le Comité soit officiellement constitué, la Secrétaire générale désigne un mécanisme d'enquête provisoire qui peut comprendre un(e) expert(e) juridique externe dûment qualifié(e).

17.8. Le Comité est habilité à convoquer des témoins compétents bien que ceux-ci ne puissent pas être contraints.

Article 18 : Récusation des membres du Comité

18.1. Si un membre du Comité est une victime ou un auteur présumé dans une affaire dont est saisi le Comité, ce membre doit immédiatement s'abstenir de prendre part à toute délibération et à toute décision sur l'affaire en question.

18.2. Si une victime ou un auteur présumé sont originaires du même État membre de la SADC qu'un membre du Comité, ce membre doit s'abstenir de prendre part à toute délibération et à toute décision sur l'affaire en question.

18.3. Tout autre conflit d'intérêt potentiel, notamment des relations professionnelles, personnelles ou politiques antérieures avec l'une ou l'autre des parties, doit être porté à l'attention des

autres membres du Comité par le membre du Comité concerné, aussitôt qu'il s'en aperçoit.

18.4. En cas de récusation, les membres restants du Comité peuvent continuer à examiner l'affaire dont ils sont saisis ou le Comité exécutif peut nommer un membre suppléant pour les besoins de l'affaire en question.

Article 19 : Enquêteurs indépendants externes

19.1. Pour des enquêtes officielles, le Comité nomme des enquêteurs indépendants externes, qu'il s'agisse d'une agence ou d'un(e) consultant(e) individuel(le) qualifié(e) ayant une expérience pertinente en matière d'enquêtes sur des cas de harcèlement sexuel, de non-respect des droits humains ou d'écarts de conduite dans le milieu institutionnel, pour mener l'enquête et rédiger un rapport d'enquête.

19.2. Il est possible de se dispenser de nommer des enquêteurs externes quand le Comité et la victime conviennent par écrit que cela n'est pas nécessaire dans les circonstances particulières et quand le Comité est d'avis qu'il peut mener une enquête équitable et impartiale sans procéder à ces nominations.

19.3. Les enquêteurs externes sont strictement tenus de respecter la confidentialité et ils mènent leur enquête sous la supervision du Comité.

19.4. Le Forum assume le coût d'enquêteurs externes dans le cadre des dispositions budgétaires prévues pour la PRLHS.

Article 20 : Procédure d'enquête

20.1. Après réception d'une plainte officielle et confirmation du consentement éclairé de la victime, le Comité doit dans les cinq (5) jours ouvrables :

- Accuser réception par écrit auprès du/de la plaignant(e) ;
- Faire parvenir à la personne mise en cause un avis écrit l'informant de la plainte et récapitulant les allégations ;
- Décider si des mesures de protection immédiates sont requises ;
- Nommer des enquêteurs externes conformément à l'article 19.

20.2. L'enquête est menée dans le respect des principes suivants :

- **Impartialité :** le Comité aborde toutes les phases de l'enquête sans conclusions prédéterminées ;

- **Rigueur :** le Comité rassemble toutes les preuves pertinentes, notamment les communications écrites, les preuves documentaires et les témoignages ;
- **Respect des délais :** l'enquête doit être achevée dans les soixante (60) jours ouvrables à compter de la date de réception de la plainte, sauf circonstances exceptionnelles ;
- **Sensibilité :** toutes les interactions doivent se dérouler en tenant compte des traumatismes subis.

20.3. La Secrétaire générale, sur les conseils du Comité et en concertation avec la victime, peut décider que des mesures de protection provisoires doivent être prises, notamment des mesures destinées à séparer physiquement à titre temporaire l'auteur présumé et la victime.

20.4. Le Comité élabore un rapport écrit rassemblant ses conclusions et ses recommandations qui doit être soumis à la Secrétaire générale et au Comité exécutif.

Article 21 : Droits des parties

À toutes les étapes de la procédure prévue au titre de la présente politique :

21.1. La victime a le droit :

- d'être traitée avec dignité et sensibilité ;
- d'être informée des avancées de l'enquête ;
- d'être accompagnée par une personne de soutien (autre qu'un(e) représentant(e) juridique) lors des entretiens ;
- de recevoir par écrit les résultats de l'enquête ; et
- de retirer sa plainte conformément à l'article 15(4).

21.2. La personne mise en cause a le droit :

- d'être informée des allégations dont elle fait l'objet de façon suffisamment précise pour pouvoir préparer une réponse ;
- de savoir que la plainte et les renseignements pertinents lui seront communiqués dans le cadre d'une enquête équitable ;
- de soumettre une réponse écrite et des preuves à l'appui ;
- d'être entendue ; et
- de recevoir par écrit les résultats de l'enquête.

21.3. Les deux parties ont le droit d'être informées des échéanciers et des retards éventuels liés à l'enquête.

CHAPITRE 6 — SANCTIONS, MESURES DE RÉPARATION ET REDDITION DE COMPTES

Article 22 : Sanctions graduées

22.1. Quand le Comité arrive à la conclusion qu'un harcèlement a été établi selon la prépondérance des probabilités, il recommande des sanctions appropriées d'après l'éventail de mesures graduées indiquées ci-dessous :

Niveau	Sanction	Comportement auquel s'applique la sanction
Niveau 1 — Avertissement officiel	Avertissement écrit officiel ; soutien psychologique obligatoire et module de formation corrective	Violations d'une moindre gravité qui se produisent pour la première fois ; remarques sexistes/dégradantes ; incidents isolés non physiques
Niveau 2 — Participation restreinte	Suspension provisoire de la participation à une ou plusieurs activités du Forum ; blâme public par l'instance compétente qui	Se produit pour la première fois, mais d'une gravité élevée ; des violations répétées de niveau 1 ; harcèlement

Niveau	Sanction	Comportement auquel s'applique la sanction
	préside ; les conditions peuvent comprendre la reconnaissance de la faute et l'assurance donnée de ne pas la répéter	verbal ; comportement qui crée un environnement hostile
Niveau 3 — Suspension + interdiction de participer à la gouvernance	Suspension de la participation aux activités du Forum pour une durée pouvant aller jusqu'à deux (2) ans ; suspension du droit d'occuper tout poste officiel de gouvernance ou de direction au sein du Forum ; formation obligatoire à l'égalité entre les sexes ; notification au Parlement d'origine du membre	Harcèlement grave ; comportement physique ; comportement coercitif ou accompagné d'actes de représailles
Niveau 4 — Exclusion	Exclusion permanente de la participation à toutes les activités du Forum ; interdiction permanente d'occuper des postes de gouvernance au Forum ; notification officielle au Parlement d'origine et, s'il y a lieu, aux autorités nationales	Les violations les plus graves ; agression sexuelle ; harcèlement répété grave ; abus de pouvoir

22.2. Les sanctions sont imposées par le Comité exécutif sur recommandation du Comité.

22.3. L'application de sanctions aux parlementaires relève de la compétence du Forum ; le Forum communique officiellement ses conclusions et ses recommandations au Parlement d'origine de la personne mise en cause pour suite à donner.

22.4. Toutes les sanctions sont consignées dans un registre confidentiel tenu à jour par le Secrétariat.

Article 23 : Conséquences juridiques externes

23.1. La présente politique n'empêche pas la poursuite de mesures de réparation ou de sanctions disponibles en vertu de la législation nationale.

23.2. Quand un comportement constitue une infraction pénale en vertu de la législation nationale applicable, le Forum signale l'affaire aux autorités nationales compétentes, avec le consentement de la victime s'il y a lieu ;

23.3. Le Forum coopère avec les autorités nationales compétentes pour toute enquête ou poursuite découlant d'un comportement couvert par la présente politique.

23.4. La victime peut solliciter indépendamment l'aide d'autres autorités compétentes, telles que la police, en gardant à l'esprit le cadre juridique applicable.

Article 24 : Mesures de réparation pour les plaignants

Outre des sanctions contre la personne mise en cause, le Comité peut recommander les mesures de réparation suivantes :

24.1. Une excuse officielle de la personne mise en cause s'il y a lieu et si elle est demandée par la victime ;

24.2. Des ajustements concrets aux dispositions prises par le Forum pour protéger le confort et la sécurité de la victime ;

24.3. L'accès à des services d'aide psychosociale organisé par le Secrétariat ;

24.4. Toute autre mesure appropriée visant à restaurer la dignité de la victime et à faciliter sa participation continue aux activités du Forum.

CHAPITRE 7 – CADRE DE RÉFÉRENCE

Article 25 : Concrétisation institutionnelle des engagements régionaux et internationaux

25.1. La présente politique traduit aussi concrètement, sur le plan institutionnel, les engagements régionaux et internationaux en matière de droits humains, de démocratie, d'état de droit, d'égalité, de non-discrimination, d'égalité entre les sexes, de prévention de la violence basée sur le genre, d'environnements de travail sûrs et d'institutions parlementaires soucieuses de l'égalité hommes-femmes.

25.2. La présente politique est guidée par les instruments et les principes suivants, dans la mesure où ils sont applicables au Forum et à ses Parlements membres :

Instrument ou cadre	Pertinence par rapport à cette politique
Traité de la SADC	Proclame les droits humains, la démocratie et l'état de droit comme principes fondamentaux de la SADC et interdit toute discrimination, notamment en raison du genre, de la race, de la culture, de la religion, des opinions politiques, de problèmes de santé et du handicap.
Protocole de la SADC sur le genre et le développement	Requiert la définition et l'interdiction du harcèlement sexuel dans tous les domaines, des sanctions dissuasives, des mesures sensibles au

Instrument ou cadre	Pertinence par rapport à cette politique
	genre et des mesures visant à combattre des pratiques culturelles et sociales qui légitiment la violence basée sur le genre.
Vision 2050 de la SADC et RISDP 2020-2030	Reconnaît la paix, la sécurité, la bonne gouvernance, l'égalité entre les sexes, la justice, la liberté et la participation inclusive comme des éléments centraux pour l'intégration régionale et le développement institutionnel.
Déclaration universelle des droits de l'homme, Charte africaine, CEDEF et Plateforme d'action de Beijing, Loi type de la SADC sur la VBG, Convention de l'UA sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles	Proclame la dignité humaine, l'égalité, la non-discrimination et l'élimination de la violence et de la discrimination à l'égard des femmes.
Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019	Reconnaît le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.
Politique de l'UIP visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et	Fournit la structure du guide comparatif principal eu égard à l'objectif, au champ d'application, aux comportements prohibés, à la prévention, à la procédure de plainte, aux principes de base, à la procédure régulière, aux conséquences et au suivi.

Instrument ou cadre	Pertinence par rapport à cette politique
autres événements de l'UIP (octobre 2023)	
Procédure parlementaire, immunité et autonomie institutionnelle	Nécessite que les procédures soient adaptées aux environnements parlementaires tout en veillant à ce que l'immunité ne soit pas utilisée abusivement comme un bouclier pour couvrir le harcèlement, des représailles, l'intimidation ou l'abus de pouvoir.

**&&&

26.1. Amendement à la Constitution du Forum

- Insertion d'une clause reconnaissant expressément le droit de tous les participants à un environnement sûr, respectueux et exempt de harcèlement et affirmant une tolérance zéro du harcèlement sous toutes ses formes ;
- Insertion d'une disposition instituant le Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite en tant qu'organe du Forum à temps partiel.

26.2. Amendement au Règlement intérieur

- Insertion d'un nouveau chapitre intégrant les dispositions de la présente politique à titre de référence ;
- Insertion de dispositions qui donnent aux organes décisionnels le pouvoir de prendre des mesures de protection immédiates, notamment la suspension temporaire d'une session d'une personne mise en cause, en attendant les résultats de l'enquête.

26.3. Amendement aux Règles administratives

- Insertion de dispositions régissant les procédures administratives pour la gestion des plaintes ;

- Insertion de dispositions régissant les ressources affectées et le soutien au Comité indépendant ;
- Insertion de dispositions régissant le registre confidentiel des plaintes et des sanctions.

26.4. Les textes des projets d'amendements figurent à l'Annexe C.

26.5. Les amendements proposés sont soumis au Sous-comité juridique du Comité exécutif dans les soixante (60) jours à compter de l'adoption de la présente politique.

Article 27 : Mise en œuvre, suivi et examen

27.1. La Secrétaire générale est chargée de la mise en œuvre de la présente politique et elle en rend compte au Comité exécutif lors de chaque session régulière.

27.2. Le Forum constitue le Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite dès que la plainte est enregistrée au Forum.

27.3. Le Secrétariat élabore les directives opérationnelles pour la mise en œuvre des articles 12, 13, 14 et 22 dans les soixante (60) jours à compter de l'adoption.

27.4. La Commission Genre et développement du Forum (ou un organe permanent équivalent, quelque nom que puisse lui attribuer le Comité exécutif, désigné ci-après comme « l'organe de suivi ») est chargée du suivi régulier de la mise en œuvre de la présente politique et des directives opérationnelles qui l'accompagnent.

27.5. L'organe de suivi présente un rapport à l'Assemblée plénière tous les deux (2) ans, exposant les résultats de la mise en œuvre, les enseignements tirés, les données statistiques (présentées de façon anonyme) et toute éventuelle recommandation de révision à apporter à la présente politique.

27.6. La présente politique est revue en profondeur tous les quatre (4) ans ou plus tôt si cela est requis par l'évolution des meilleures pratiques régionales ou internationales, des changements dans les structures du Forum ou des politiques complémentaires, ou comme recommandé par l'organe de suivi.

27.7. Quiconque considère qu'une enquête a été menée en violation des exigences procédurales de la présente politique peut soumettre une plainte écrite à la Secrétaire générale qui la renvoie au Comité exécutif pour qu'il détermine si tel a été le cas.

&&&

CHAPITRE 9 — GUIDE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

GUIDE OBLIGATOIRE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POUR TOUS LES PARTICIPANTS DU FORUM

Le présent Guide de renforcement des capacités constitue une partie intégrante et obligatoire de cette PRLHS. Il est conçu pour être utilisé lors de séances de formation animées, à titre de référence pour les participants individuels et à titre de programme pour les séances de renforcement des capacités du Forum en 2027 et 2028 et, par la suite, tous les deux ans, comme stipulé dans l'article 27.

Section 1 : But et objectifs

- Forger une compréhension commune de ce qui constitue le harcèlement et le harcèlement sexuel dans le contexte interparlementaire ;
- Donner à tous les participants les moyens d'identifier un comportement prohibé, notamment lorsque celui-ci se présente sous des formes subtiles et souvent négligées, et de comprendre leurs obligations au titre de la PRLHS ;

- Donner des indications claires, étape par étape, à propos de la façon de signaler un cas de harcèlement et des moyens de soutenir un(e) collègue qui l'a subi ;
- Renforcer la confiance des participants pour qu'ils puissent agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement quand ils y sont confrontés ;
- Favoriser une culture institutionnelle qui met en avant la dignité, le respect et la tolérance zéro pour toutes les activités du Forum.

Section 2 : Comprendre le harcèlement – concepts clés

2.1 Que signifie le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement malvenu de nature sexuelle – qu'il soit physique, verbal, non verbal, écrit ou électronique/numérique – qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le test consiste à déterminer si le comportement est MALVENU et s'il PORTE ATTEINTE À LA DIGNITÉ. L'intention de la personne qui adopte ce comportement n'est pas le facteur déterminant ; l'affirmation « je ne faisais que plaisanter » ne constitue pas une ligne de défense acceptable.

2.2 Que signifie le harcèlement au sens large ?

Le harcèlement désigne tout comportement inapproprié ou inopportun dont on peut raisonnablement considérer qu'il est offensant ou humiliant pour une autre personne ou qu'il peut être perçu comme tel. Il couvre tout comportement de ce type fondé sur le genre, la race, l'appartenance ethnique, l'origine nationale, l'âge, le handicap, la religion, l'affiliation politique ou tout autre motif. Le harcèlement peut renvoyer à un seul incident grave ou à un type de comportement qui crée cumulativement un environnement hostile.

2.3 L'éventail des comportements prohibés

Exemples de comportements susceptibles de constituer des cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel

PHYSIQUE : Attouchement, caresse, étreinte qui ne sont pas désirés, le fait de se frotter contre quelqu'un, de lui bloquer le chemin ou toute forme d'agression sexuelle.

VERBAL : Commentaires sexuels sur l'apparence ou le corps ; blagues à caractère sexuel ; demandes répétées de rendez-vous après avoir essuyé un refus ; insultes fondées sur le genre, la race, la religion ou tout autre motif ; propos menaçants.

NON VERBAL : Regards lascifs ; gestes sexuellement suggestifs ; affichage de contenus dégradants ; le fait d'exclure intentionnellement quelqu'un de la participation à des activités professionnelles.

ÉLECTRONIQUE : Messages, courriers électroniques ou contacts de réseaux sociaux malvenus, à caractère sexuel ou de nature dégradante, y compris sur les plateformes de rencontres virtuelles.

PSYCHOLOGIQUE : Utilisation du pouvoir pour contraindre, intimider ou manipuler ; instauration d'un climat de peur ou d'humiliation ; dénigrement persistant, commérages et railleries.

2.4 Rapports de force dans les environnements parlementaires

Le déséquilibre des rapports de force fondé sur l'ancienneté, le genre, l'affiliation politique ou le rôle institutionnel peut rendre beaucoup plus difficile pour une personne ciblée de s'opposer au harcèlement sexuel ou de signaler celui-ci. C'est pourquoi la présente politique met en place un signalement confidentiel, pouvant être effectué via des canaux multiples, des options de règlement tant formelles qu'informelles et des mesures de protection fortes contre des représailles.

2.5 Événements virtuels et hybrides

Le harcèlement sexuel et le harcèlement peuvent se produire dans les environnements virtuels et hybrides du Forum autant que lors de réunions en présentiel. Des messages électroniques malvenus, des commentaires dégradants lors d'appels vidéo, le partage d'images ou de contenus inappropriés lors de séances en ligne et d'autres formes de comportement en ligne relèvent tous du champ d'application de la présente politique. Il est rappelé aux participants du Forum que le comportement dans des environnements virtuels obéit exactement aux mêmes normes et donne lieu aux mêmes conséquences que le comportement en présentiel.

Section 3 : Obligations et responsabilités dans la pratique

3.1 Pour tous les participants

- Traitez chaque collègue et chaque partie prenante avec dignité et respect en toutes circonstances, y compris dans des environnements virtuels et numériques.
- En cas de doute sur le caractère approprié ou non d'une interaction particulière, demandez-vous : « Serais-je à l'aise si

cette interaction était observée et signalée publiquement ? » Si tel n'est pas le cas, n'allez pas plus loin.

- Si vous êtes témoin d'un cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement, envisagez de parler à la personne qui harcèle si vous pouvez le faire en toute sécurité ; de soutenir la personne ciblée ; ou de signaler l'incident via le canal approprié.
- Respectez une stricte confidentialité eu égard à toute plainte ou enquête dont vous auriez connaissance.

3.2 Pour les présidents de Parlement et les présidents de séance

- Donnez l'exemple en incarnant le comportement attendu de tous les participants.
- Intervenez rapidement si vous êtes témoin ou si vous êtes au courant d'un incident ; renvoyez l'affaire au Secrétariat.
- N'utilisez jamais votre autorité institutionnelle pour protéger une personne mise en cause contre l'obligation de rendre des comptes.

3.3 Pour le Secrétariat

- Veillez à ce que tous les participants soient informés de la présente politique et des canaux de signalement avant chaque

activité du Forum, y compris lors d'événements virtuels et hybrides.

- Assurez la présence d'un point focal désigné et formé, disponible lors de toutes les activités du Forum.
- Traitez tous les rapports avec sensibilité, en toute confidentialité et de façon urgente.

Section 4 : Comment faire un signalement – étape par étape

Étape 1 : Envisagez vos options

Vous pouvez choisir de faire un signalement de façon informelle pour bénéficier de conseils et de soutien sans vous engager à déposer une plainte officielle ; d'initier la procédure de règlement informelle au titre de l'article 13 ; ou de déposer une plainte officielle au titre de l'article 14. Les options formelle et informelle sont toutes deux disponibles et vous ne subirez pas de pressions pour suivre une voie ou une autre.

Étape 2 : Déposez votre plainte

Pour une plainte officielle, remplissez l'Annexe A (Formulaire de plainte) en la signant et la datant. Mentionnez autant de détails que

possible, mais les formulaires incomplets seront également acceptés. Déposez via n'importe lequel des canaux énumérés à l'article 12.

Étape 3 : Consentement et accusé de réception

Vous recevrez un accusé de réception écrit dans les cinq (5) jours ouvrables. Avant l'ouverture d'une enquête officielle, vous serez pleinement informé(e) de la procédure et votre consentement éclairé sera demandé pour aller de l'avant. Vous gardez le droit de retirer la plainte à n'importe quelle étape par une demande écrite.

Étape 4 : Enquête

Des enquêteurs indépendants externes mèneront l'enquête sous la supervision du Comité. Vous serez informé(e) des avancées de l'enquête et vous pourrez être accompagné(e) par une personne de soutien (autre qu'un(e) représentant(e) juridique) lors des entretiens. Des témoins peuvent déposer en votre faveur pendant la phase d'enquête.

Étape 5 : Résultat

Vous recevrez le résultat par écrit. Si le harcèlement sexuel ou le harcèlement est établi, des sanctions seront infligées à la personne

mise en cause et des mesures de réparation seront envisagées en votre faveur.

Vos droits tout au long de la procédure

- ✓ Vous avez le droit d'être traité(e) avec dignité et respect.
- ✓ Vous avez le droit à la confidentialité – votre identité ne sera pas rendue publique.
- ✓ Vous avez le droit d'être accompagné(e) par une personne de soutien lors des entretiens.
- ✓ Vous avez le droit d'être protégé(e) contre des représailles dès l'instant où vous faites le signalement.
- ✓ Vous avez le droit à un consentement éclairé – aucune enquête officielle ne sera poursuivie sans votre accord.
- ✓ Vous avez le droit de retirer votre plainte à n'importe quelle étape par une demande écrite.
- ✓ Vous avez le droit de demander l'aide des autorités nationales, telles que la police.

Section 5 : Soutien à des collègues qui ont été victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement

- Écoutez sans porter de jugement.
- Reconnaissez ce qu'ils ont subi et remerciez-les de vous avoir fait confiance.

- Rappelez-leur que ce qui s'est produit n'est pas de leur faute.
- Expliquez-leur les options de signalement au moyen d'une procédure tant formelle qu'informelle et proposez-leur de les aider à obtenir de l'aide.
- Respectez leur décision, y compris s'ils choisissent de ne pas faire de signalement. Votre rôle est de soutenir et non pas d'exercer des pressions.
- Maintenez une stricte confidentialité.
- S'il existe un risque immédiat pour la sécurité, informez aussitôt le point focal.

Section 6 : Modules de formation fondés sur des scénarios

Les scénarios suivants sont conçus pour être utilisés lors de formations de groupe animées. Les animateurs doivent encourager des discussions ouvertes et approfondies.

Scénario 1

SITUATION : Lors d'une réunion d'une commission permanente, l'honorable A. invite à plusieurs reprises un membre du personnel parlementaire d'un autre Parlement membre à se joindre au groupe pour le dîner « afin de discuter de questions parlementaires ». Le membre du personnel décline poliment l'invitation à chaque fois. L'honorable A.

continue de faire pression, en déclarant : *« Vous vous comportez de façon trop formelle, nous sommes ici entre collègues »*. Le membre du personnel se sent gêné et inquiet.

QUESTIONS À DÉBATTRE :

1. Est-ce que cette situation renvoie à un comportement prohibé au titre de la PRLHS ? En vertu de l'article 5 ou de l'article 6 ou des deux ?
2. Quels sont les facteurs qui rendent cette situation particulièrement sensible dans le contexte interparlementaire ?
3. Que doit faire le membre du personnel ? De quelles options formelles et informelles dispose-t-il ?
4. Que devrait faire un tiers qui observe cette situation ?

Scénario 2 – Contexte virtuel/hybride

SITUATION : Lors d'une session conjointe tenue en format hybride sur une plateforme de visioconférence, un participant envoie à plusieurs reprises à un autre participant des messages de chat privés comprenant des blagues à caractère sexuel et des commentaires sur son apparence. Le destinataire est visible à la caméra en train de présenter un exposé lors de la session et ne peut pas répondre. Après la session, les messages continuent via WhatsApp.

QUESTIONS À DÉBATTRE :

1. Ce comportement relève-t-il du champ d'application de la PRLHS, étant donné qu'il s'est produit dans un environnement virtuel ?
2. La poursuite de ce comportement après la session, via WhatsApp, a-t-il une incidence sur l'analyse ?
3. Quelles preuves le destinataire peut-il recueillir et comment pourrait-il déposer une plainte ?
4. Quelle est l'incidence du contexte numérique sur l'enquête et le recueil de preuves ?

Scénario 3 – Le groupe de discussion

SITUATION : Un groupe WhatsApp est créé parmi les parlementaires participant à une Assemblée plénière du Forum. Un parlementaire commence à partager des blagues et des mèmes sexuellement suggestifs. Plusieurs membres rient aussi. L'honorable B. trouve le contenu offensant et dégradant mais rechigne à objecter par crainte d'être considéré comme étant de mauvaise compagnie.

QUESTIONS À DÉBATTRE :

1. Ce comportement relève-t-il du champ d'application de la PRLHS ? Le fait qu'il se produise dans un groupe de discussion privé a-t-il de l'importance ?
2. La gêne qu'éprouve l'honorable B. est-elle justifiée même si d'autres trouvent le contenu amusant ?

3. De quelles options formelles et informelles dispose l'honorable B. au titre de la PRLHS ?

Scénario 4 – Harcèlement au sens large (non sexuel)

SITUATION : Pendant un atelier, un parlementaire chevronné fait à plusieurs reprises des commentaires dédaigneux à propos des contributions de parlementaires d'un État membre de la SADC particulier, mentionnant de façon dévalorisante l'état de développement de leur pays. Un des parlementaires ciblés trouve les commentaires humiliants et commence à éviter de participer aux sessions du Forum.

QUESTIONS À DÉBATTRE :

1. Ce comportement constitue-t-il du « harcèlement » en vertu de l'article 6 de la PRLHS, même s'il n'est pas de nature sexuelle ?
2. Le fait que les commentaires aient été formulés en public plutôt qu'en privé est-il pertinent ?
3. Quelles sont les options de signalement dont dispose le parlementaire ciblé ?
4. Comment ce scénario illustre-t-il l'importance du fait que la PRLHS couvre le harcèlement pour tous les motifs et non pas seulement le harcèlement sexuel ?

Scénario 5 – Le collègue chevronné

SITUATION : Lors d'un atelier régional du Forum, un parlementaire chevronné d'un pays X fait à plusieurs reprises des commentaires à une jeune femme parlementaire d'un pays Y à propos de son apparence – « vous êtes trop belle pour être concernée par des sujets aussi graves » – devant d'autres délégués. La jeune parlementaire a un sourire gêné mais elle ne dit rien.

QUESTIONS À DÉBATTRE :

1. Comment pourriez-vous caractériser les commentaires du parlementaire chevronné ?
2. Pourquoi la jeune parlementaire a-t-elle souri et est-elle restée silencieuse ? Qu'est-ce que cela nous dit des rapports de pouvoir ?
3. Qu'aurait pu faire un tiers à ce moment ?
4. Cette situation pourrait-elle être réglée au moyen de la procédure informelle, de la procédure formelle ou des deux ?

CHAPITRE10 : RESSOURCES ET CONTACTS

Ressource/contact	Coordonnées
Point focal pour la PRLHS (Secrétariat)	Elles seront communiquées, une fois le point focal désigné, lors de chaque activité du Forum, y compris lors d'événements virtuels/hybrides
Secrétaire générale, FP SADC	info@sadcpf.org | +264 61 287 0000 | SADC Forum House, Parliament Gardens, Windhoek, Namibie
Comité indépendant de juges à la retraite	Les coordonnées seront publiées au moment de la constitution du Comité
Politique de l'UIP sur le harcèlement (2023)	Politique de l'UIP visant à prévenir et à éliminer le harcèlement lors des Assemblées et autres événements de l'UIP — www.ipu.org
Politique type de l'APC	Politique type en matière de lutte contre le harcèlement de l'Association parlementaire du Commonwealth — www.cpahq.org
Protocole de la SADC sur le genre	Protocole de la SADC sur le genre et le développement (2008, tel qu'amendé en 2016) — www.sadc.int
Autorités nationales	Les victimes gardent le droit de contacter en toutes circonstances la police nationale ou d'autres autorités nationales compétentes

ANNEXE A — FORMULAIRE DE PLAINTE

FORUM PARLEMENTAIRE DE LA SADC — POLITIQUE RÉGIONALE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

FORMULAIRE DE PLAINTE OFFICIEL DE NATURE CONFIDENTIELLE

Instructions : Ce formulaire doit être signé et daté par le/la plaignant(e). Des plaintes officielles anonymes ne peuvent pas être prises en compte dans le cadre de la procédure formelle. Veuillez remplir toutes les sections le plus complètement possible, les formulaires incomplets étant aussi acceptés. Ce formulaire est strictement confidentiel et il sera traité conformément à l'article 16 de la PRLHS.

SECTION A : RENSEIGNEMENTS SUR LE/LA PLAIGNANT(E)	*(strictement confidentiel)*
Nom complet :	
Rôle/affiliation :	Parlementaire/personnel du Secrétariat/partie prenante (entourez la mention correspondante)
Parlement membre/organisation :	

Email de contact :	
Téléphone de contact :	
Activité du Forum pendant laquelle l'incident s'est produit :	
Date(s) de l'incident/des incidents :	
Lieu/plateforme de l'incident/des incidents :	(lieu physique ou plateforme virtuelle)
SECTION B : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE MISE EN CAUSE (s'ils sont connus)	
Nom/description : _____ Rôle/affiliation : _____	
SECTION C : NATURE ET DESCRIPTION DU COMPORTEMENT VISÉ PAR LA PLAINTE	
Type de comportement (cochez toutes les cases pertinentes) : ☐ Harcèlement sexuel ☐ Harcèlement fondé sur le genre ☐ Harcèlement fondé sur la race/l'appartenance ethnique ☐ Autre forme de harcèlement (précisez) : ____	
Veuillez décrire ce qui s'est passé avec autant de détails que vous pouvez communiquer sans vous sentir mal à l'aise :	
SECTION D : TÉMOINS ET PREUVES	

Noms des témoins (s'ils sont connus) : _____

Preuves à l'appui (par exemple, messages, captures d'écran, documents, photos) : _____

SECTION E : CONSENTEMENT, RÉSULTAT RECHERCHÉ ET DÉCLARATION

☐ Je consens à ce qu'une enquête officielle soit initiée sur la base de cette plainte. Je comprends que, dans le cadre d'une enquête équitable, ma plainte et les renseignements pertinents seront communiqués à l'auteur présumé.

☐ Je ne consens pas encore à ce qu'une enquête officielle soit initiée. À ce stade, je souhaite seulement bénéficier de conseils et de soutien.

Résultat recherché (facultatif) : _____

Je déclare que les renseignements fournis dans ce formulaire sont, à ma connaissance, véridiques et exacts. Je comprends que le fait de déposer une plainte de mauvaise foi constitue en soi une violation de la PRLHS.

Signature : _____ Date : _____

ANNEXE B — TABLEAU DES SANCTIONS

Niveau	Sanction	Comportement auquel s'applique la sanction	Exigences supplémentaires
Niveau 1	Avertissement écrit officiel	Violations les moins graves qui se produisent pour la	Formation corrective ;

Niveau	Sanction	Comportement auquel s'applique la sanction	Exigences supplémentaires
		première fois ; remarques dégradantes	soutien psychologique
Niveau 2	Suspension provisoire ; blâme public ; les conditions peuvent comprendre la reconnaissance de la faute et l'assurance de ne pas la répéter	Violations répétées ou violation qui se produit pour la première fois mais d'une gravité élevée ; harcèlement verbal ; environnement hostile	Programme complet de renforcement des capacités
Niveau 3	Jusqu'à 2 ans de suspension ; suspension du droit d'occuper tout poste de gouvernance ; notification au Parlement d'origine	Harcèlement grave ; comportement physique ; comportement coercitif/ accompagné d'actes de représailles	Programme obligatoire de sensibilisation à l'égalité entre les sexes
Niveau 4	Exclusion permanente ; interdiction permanente d'occuper des	Agression sexuelle ; harcèlement grave répété ; abus de pouvoir	Renvoi aux autorités nationales au besoin

Niveau	Sanction	Comportement auquel s'applique la sanction	Exigences supplémentaires
	postes de gouvernance ; notification au Parlement d'origine et aux autorités nationales		

ANNEXE C — PROJETS D'AMENDEMENTS DE TEXTES JURIDIQUES

On trouvera ci-dessous les projets de dispositions qu'il est proposé d'intégrer dans les documents constitutionnels et institutionnels du Forum et qui devront faire l'objet d'un examen par le Sous-comité juridique du Comité exécutif avant d'être soumis à l'Assemblée plénière.

C.1 – Proposition d'amendement à la Constitution du Forum

Nouvel article [X] : Un environnement sûr, respectueux et exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement

1) Le Forum affirme que chaque personne qui participe aux activités du Forum a droit à un environnement sûr,

respectueux et exempt de toute forme de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, fondé sur l'égale dignité de toutes les personnes, indépendamment du genre, de la race, de la nationalité, de l'âge, du handicap, de la religion ou de tout autre motif.

2) Le harcèlement et le harcèlement sexuel sous toutes les formes sont strictement interdits lors de toutes les activités du Forum et lors de toutes les interactions menées sous l'égide du Forum.
3) Le Forum met en place et maintient les mécanismes prescrits dans la Politique régionale de lutte contre le harcèlement sexuel (PRLHS) afin de prévenir, de signaler et de régler les cas de harcèlement sexuel et de harcèlement.

Nouvel article [Y] : Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite

1) Il est créé un Comité indépendant de juges à la retraite ou d'officiers de justice à la retraite, composé de trois juges à la retraite ou officiers de justice à la retraite nommés par le Secrétariat à temps partiel.

2) Le mandat, la composition et les pouvoirs du Comité sont tels que prescrits dans la PRLHS.

C.2 – Proposition d'amendement au Règlement intérieur

Nouvelle règle [X] : Application de la PRLHS pendant les sessions

1) Le/la président(e) de séance de toute session du Forum, que ce soit en présentiel, en ligne ou dans un format hybride, est habilité(e) à prendre des mesures de protection immédiates s'il existe des motifs raisonnables de penser qu'un(e) participant(e) a commis ou risque de commettre un acte de harcèlement sexuel ou de harcèlement, y compris l'exclusion temporaire ou la déconnexion de la session de la personne mise en cause.
2) Toute mesure de ce type est soumise à la Secrétaire générale et au Comité dans les vingt-quatre (24) heures.

C.3 – Proposition d'amendement aux Règles administratives

Nouvelle règle [X] : Administration de la PRLHS

1) Le Secrétariat désigne un point focal pour la PRLHS, formé à un traitement des plaintes qui tient compte des traumatismes, appelé à être présent et accessible lors de toutes les activités du Forum, y compris celles qui se déroulent dans des environnements virtuels et hybrides.

2) Le Secrétariat tient à jour un registre confidentiel de l'ensemble des plaintes, des enquêtes et des résultats, qui doit faire l'objet d'un compte rendu anonyme à l'organe de suivi tous les deux ans et d'un compte rendu périodique au Comité exécutif.

3) Les frais administratifs associés au Comité et à d'éventuels enquêteurs externes nommés en vertu de l'article 19 sont inscrits au budget par le Forum à titre de postes permanents dans son budget annuel.

FIN DE LA POLITIQUE RÉGIONALE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PRLHS), 2026

****

DD