FORUM PARLEMENTAIRE DE LA SADC

59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF SUR LES QUESTIONS POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES

Thème : *« Tirer parti du leadership politique, d'une culture progressiste et de l'utilisation de données pour accélérer l'éradication des mariages d'enfants dans la région de la SADC »*

Ezulwini Palazzo

Royaume d'Eswatini

Du 20 au 27 novembre 2026

LISTE DES ABRÉVIATIONS

APC	**ASSOCIATION PARLEMENTAIRE DU COMMONWEALTH**
ASDI	**AGENCE SUÉDOISE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL**
ASGP	**ASSOCIATION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE PARLEMENT**
EALA	**ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DE L'AFRIQUE DE L'EST**
IA	**INTELLIGENCE ARTIFICIELLE**
ODD	**OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**
ONU	**ORGANISATION DES NATIONS UNIES**
SADC	**COMMUNAUTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE L'AFRIQUE AUSTRALE**
SDSR	**SANTÉ ET DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS**
UA	**UNION AFRICAINE**
UIP	**UNION INTERPARLEMENTAIRE**
VIH	**VIRUS DE L'IMMUNODÉFICIENCE HUMAINE**

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS 2

PREMIÈRE PARTIE : OUVERTURE ET PROCÉDURE 5

1.0 INTRODUCTION ET OBJECTIF DU RAPPORT SOUMIS À LA 59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE 5

2.0 POUVOIRS DU COMITÉ EXÉCUTIF 6

3.0 HOMMAGE RECONNAISSANT AU ROYAUME D'ESWATINI POUR L'ACCUEIL DE LA 59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE 6

4.0 THÈME DE LA 59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE 7

DEUXIÈME PARTIE : CONTEXTE RÉGIONAL ET INTÉGRATION 7

5.0 LES ÉCONOMIES DE LA SADC À L'ÈRE DE PRESSIONS ÉCONOMIQUES ET GÉOPOLITIQUES EXTÉRIEURES 7

6.0 ÉLECTION DE L'HONORABLE PRÉSIDENT MAÎTRE J. F. N. MUDENDA AU BUREAU DE LA CONFÉRENCE ANNUELLE DES PRÉSIDENTS DE PARLEMENTS AFRICAINS 9

7.0 PROTOCOLE RELATIF AU PARLEMENT DE LA SADC ET MESURES QUE DOIVENT PRENDRE LES PARLEMENTS POUR UNE RATIFICATION EN UN TEMPS RECORD 9

8.0 TRACER LA VOIE VERS UNE TRANSFORMATION À FORT IMPACT EN PARLEMENT DE LA SADC 11

TROISIÈME PARTIE : RÉSULTATS DES PROGRAMMES, RISQUES ET PARTENARIATS 14

9.0 RAPPORT D'IMPACT ET DE RÉSULTATS : PROJET GIZ-ADA-UE ; PÉRIODE CONSIDÉRÉE : DE JANVIER À JUIN 2026 14

10.0 MISE À JOUR SUR L'EXÉCUTION DU PROJET SDSR 2023-2026 ET UNE ÉVENTUELLE PROLONGATION AVEC ATTRIBUTION DE FONDS SUPPLÉMENTAIRES DE NOVEMBRE 2026 À OCTOBRE 2027 18

11.0 NOUVEAUX RISQUES ORGANISATIONNELS QUI NÉCESSITENT DES INTERVENTIONS OPÉRATIONNELLES ET FINANCIÈRES STRATÉGIQUES 25

12.0 PARTENARIATS ET MOBILISATION DE RESSOURCES : BAILLEURS DE FONDS NON TRADITIONNELS DANS LE CADRE DE LA DIVERSIFICATION DU MODÈLE DE FINANCEMENT POUR LE FP SADC 29

QUATRIÈME PARTIE : LE CAPITAL HUMAIN ET L'ORGANISATION..... 31

13.0 RESSOURCES HUMAINES : PRIORITÉS POLITIQUES POUR UN EFFECTIF ADAPTÉ AUX BESOINS DE L'INSTITUTION 31

14.0 L'EFFECTIF ET LE CADRE D'ARCHITECTURE ORGANISATIONNELLE POUR LE PARLEMENT DE LA SADC..... 42

CINQUIÈME PARTIE : RELATIONS EXTÉRIEURES, FINANCES ET GOUVERNANCE..... 46

15.0 VISITE DE COURTOISIE AU SECRÉTAIRE EXÉCUTIF DE LA SADC EN VUE DE RENFORCER LA COOPÉRATION RÉGIONALE..... 46

16.0 IMPLICATIONS DES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ À L'AIDE PUBLIQUE AU DÉVELOPPEMENT (APD) DE L'OCDE SUR LES ACTIVITÉS DU FORUM 47

17.0 INTÉGRATION D'UNE DISPOSITION RELATIVE À UN CODE VESTIMENTAIRE DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU FP SADC 49

18.0 AMENDEMENT AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR RENFORCER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DES COMMISSIONS DU FORUM 51

19.0 FINANCEMENT DURABLE ET PRÉVISIBLE DES RÉUNIONS STATUTAIRES DES COMMISSIONS PERMANENTES..... 53

SIXIÈME PARTIE : LEADERSHIP ET CONCLUSION..... 55

20.0 ROTATION DU POSTE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E) DU FP SADC FONDÉE SUR LES PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE MÉRITE ET D'INCLUSION SUR LE PLAN LINGUISTIQUE ET GÉOGRAPHIQUE 55

21.0 CONCLUSION 56

ANNEXE 1 – 2.1 POUVOIRS : RÉUNION DU COMITÉ EXÉCUTIF TENUE LES 24 ET 25 OCTOBRE 2026..... 57

PREMIÈRE PARTIE : OUVERTURE ET PROCÉDURE

1.0 INTRODUCTION ET OBJECTIF DU RAPPORT SOUMIS À LA 59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

1.1. L'Assemblée plénière est le principal organe décisionnel et délibératif du Forum parlementaire de la SADC. Le présent rapport est soumis pour permettre aux honorables membres d'examiner des questions découlant du travail du Comité exécutif, de proposer une orientation politique s'il y a lieu et de prendre des décisions dans le cadre du mandat constitutionnel de l'Assemblée. Le rapport distingue les questions présentées pour qu'il en soit pris note et celles qui nécessitent un appui, une adoption ou des directives supplémentaires.

1.2. Le Comité exécutif assume les responsabilités en matière de gestion et de contrôle qui lui sont assignées par la Constitution conformément à l'article 12(1) dans les intervalles entre les sessions de l'Assemblée plénière. Ses recommandations sont soumises à l'Assemblée lorsqu'une orientation politique, une approbation ou des décisions de la Plénière sont requises.

1.3. Les questions abordées dans ce rapport sont présentées de façon à étayer le rôle de l'Assemblée en matière d'élaboration des politiques et de contrôle, tout en respectant les responsabilités respectives de l'Assemblée plénière, du Comité exécutif et du Secrétariat. Les questions opérationnelles et de personnel sont signalées pour information s'il y a lieu et elles ne sont pas reformulées en tant que décisions de la Plénière à moins que la Constitution ou les instruments de gouvernance applicables ne nécessitent une action de la Plénière.

1.4 La Plénière est invitée à distinguer les principales formes d'action suivantes lors de l'examen du présent rapport :

NOTER – recevoir des rapports d'étape, des données actualisées sur la mise en œuvre, des indications sur les risques et sur des sujets présentés pour information.

APPUYER – exprimer un appui de principe, sous réserve de garanties indiquées, de financements et de la poursuite du travail.

ADOPTER/APPROUVER – prendre une décision officielle relevant de la compétence de l'Assemblée sur la politique, les règles ou les dispositions institutionnelles.

ENJOINDRE/DEMANDER – demander au Secrétariat ou à des structures pertinentes d'élaborer des options, de consulter les parlements membres et d'en rendre compte.

L'Assemblée plénière est priée de noter que le présent rapport du Comité exécutif à l'Assemblée plénière est soumis en vertu des fonctions de gestion et d'administration du Comité exécutif définies au titre de l'article 12(9) de la Constitution du FP SADC. Toutes les recommandations restent soumises à la Constitution, au Règlement intérieur, aux règles financières applicables et à tout examen juridique ou budgétaire qui serait requis.

2.0 POUVOIRS DU COMITÉ EXÉCUTIF

Les pouvoirs complets du Comité exécutif qui s'est réuni les 24 et 25 octobre 2026 en tant que comité de direction du Forum parlementaire de la SADC à l'hôtel Southern Sun, Hyde Park, Sandton, à Johannesburg, en Afrique du Sud, sont indiqués dans la sous-annexe 1.

3.0 HOMMAGE RECONNAISSANT AU ROYAUME D'ESWATINI POUR L'ACCUEIL DE LA 59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

3.1 L'Assemblée plénière est invitée, en lever de rideau, à exprimer officiellement sa profonde et sincère gratitude envers Sa Majesté le Roi, le gouvernement et le peuple accueillant du Royaume d'Eswatini pour la noble hospitalité offerte à la 59e Assemblée plénière. Elle est également invitée à exprimer sa profonde reconnaissance au Parlement du Royaume d'Eswatini, sous la direction éclairée de son honorable Président, Jabulani Mabuza, pour l'accueil réservé à l'Assemblée à l'Ezulwini Palazzo du 20 au 27 novembre 2026, et pour les dispositions logistiques et organisationnelles exemplaires qui ont rendu possible la tenue de cette session.

3.2 L'Assemblée plénière est invitée, en outre, à noter avec une fierté toute particulière, que la tenue de sa session dans le Royaume d'Eswatini coïncide avec les 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre qui se déroulent du 25 novembre au 10 décembre, et avec le 10e anniversaire de l'adoption, en juin 2016, de la Loi type de la SADC sur l'éradication du mariage des enfants et la protection des enfants déjà mariés. Cela représente un retour aux sources approprié pour commémorer une réalisation marquante de ce Forum.

3.3 L'honorable Président du Parlement hôte est respectueusement prié de faire part de la très haute estime et de la sincère reconnaissance de l'Assemblée plénière à Sa Majesté le Roi, au gouvernement et au peuple du Royaume

d'Eswatini pour leur chaleureuse hospitalité, leur aimable accueil et leur soutien indéfectible. Les mots ne suffisent pas pour leur exprimer toute notre gratitude.

4.0 THÈME DE LA 59E ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

4.1 Le Comité exécutif a approuvé le thème de la 59e Assemblée plénière : **« Tirer parti du leadership politique, d'une culture progressiste et de l'utilisation de données pour accélérer l'éradication des mariages d'enfants dans la région de la SADC ».**

4.2 En approuvant le thème, le Comité exécutif a reconnu qu'il offre une plateforme opportune pour commémorer le 10e anniversaire de la Loi type de la SADC sur le mariage des enfants, pour évaluer les progrès régionaux eu égard à sa transposition en droit interne et à sa mise en œuvre, pour lancer le tableau de bord relatif au suivi de la mise en œuvre de la loi type et pour se pencher sur des mesures parlementaires permettant de protéger les droits de l'enfant.

4.3 L'Assemblée plénière est respectueusement invitée à prendre note du thème tel qu'il a été approuvé par le Comité exécutif.

DEUXIÈME PARTIE : CONTEXTE RÉGIONAL ET INTÉGRATION

5.0 LES ÉCONOMIES DE LA SADC À L'ÈRE DE PRESSIONS ÉCONOMIQUES ET GÉOPOLITIQUES EXTÉRIEURES

5.1. L'Assemblée plénière est priée de noter que l'Afrique subsaharienne continue en 2026 d'être confrontée à d'importantes pressions extérieures. La volatilité des taux de change et l'incertitude qui plane sur les marchés mondiaux font grimper les coûts et limitent la disponibilité de produits importés, de matières premières et de carburant, avec des effets négatifs sur l'inflation, le bien-être des ménages et les situations budgétaires nationales.

5.2. Un document de référence sur les perspectives géopolitiques et économiques régionales est joint pour information en tant qu'annexe à ce rapport (annexe 2).

5.3. Il est prévu que la croissance régionale connaisse un ralentissement, passant de 2,3 % à 2,1 % en 2026, tandis que la dette publique reste à des niveaux historiquement élevés dans de nombreux pays. Le rapport du FMI pour l'Afrique subsaharienne (p. 1), avertit que des acquis récents risquent d'être

annulés, surtout en raison de la guerre au Moyen-Orient (voir tableau ci-dessous).

5.4

LA GUERRE AU MOYEN-ORIENT MET À L'ÉPREUVE LA RÉSILIENCE			
Choc	Ce qui a changé		
Hausse des prix de l'énergie, des engrais et du transport maritime Perturbation du commerce et du tourisme	- Ralentissement de la croissance - Les pays importateurs de pétrole pâtissent de la situation + Effet d'aubaine pour les exportateurs de pétrole - Hausse de l'inflation - Sécurité alimentaire en danger		
Que faire	POLITIQUE MACROÉCONOMIQUE PRUDENTE Rechercher la stabilité	APPUI CIBLÉ AUX POPULATIONS VULNÉRABLES Protéger la sécurité alimentaire	ACCÉLÉRATION DES RÉFORMES Stimuler la productivité

5.5. La poursuite du conflit au Moyen-Orient augmente ces risques. Les perturbations qui touchent l'approvisionnement énergétique passant par le détroit d'Ormuz ont accru l'incertitude qui pèse sur les marchés pétroliers mondiaux et contraignent les pays de la SADC à explorer des sources et des voies d'approvisionnement alternatives, ce qui est susceptible d'entraîner une hausse du coût du fret, des assurances et de la logistique et des pressions supplémentaires sur le prix du carburant et des produits alimentaires.

5.6. RECOMMANDATION À L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que la 59e Assemblée plénière :

i. **Note** les pressions économiques et géopolitiques qui s'exercent actuellement sur la région de la SADC, notamment la volatilité des taux de change, un fort endettement, la perturbation des chaînes d'approvisionnement et les coûts croissants de l'énergie et du fret ;

ii. **Exhorte les parlements membres** à plaider en faveur de politiques et de mesures budgétaires qui encouragent la production alimentaire nationale, renforcent la sécurité alimentaire et réduisent la dépendance aux produits alimentaires importés ;

iii. **Encourage les parlements membres** à contrôler l'application de mesures qui stabilisent les prix de produits essentiels importés, tels que le riz, la farine, le blé, les produits laitiers et le poisson là où la production nationale est insuffisante ;

iv. **Exhorte les parlements membres** à renforcer le contrôle de l'achat, de l'importation et de la fixation du prix du pétrole brut, des produits pétroliers et du gaz de pétrole liquéfié, de façon à garantir un approvisionnement compétitif et à moindre coût ;

v. **Encourage** une utilisation accrue de matières premières énergétiques et de produits stratégiques africains, lorsque cela est économiquement viable, par le biais de la ZLECAf et du Protocole de la SADC sur le commerce ; et

vi. **Appelle** à un renforcement de la coopération régionale et du contrôle parlementaire pour diversifier les chaînes d'approvisionnement, promouvoir la production et le commerce intra-africains et réduire la vulnérabilité de la région aux chocs extérieurs.

6.0 ÉLECTION DE L'HONORABLE PRÉSIDENT MAÎTRE J. F. N. MUDENDA AU BUREAU DE LA CONFÉRENCE ANNUELLE DES PRÉSIDENTS DE PARLEMENTS AFRICAINS

6.1 Le Comité exécutif a été informé de l'élection de l'honorable Jacob Francis Nzwidamilimo Mudenda, Président du Parlement du Zimbabwe, comme Président du Bureau de la Conférence des présidents de parlements africains au Parlement panafricain (PAP) lors de la Conférence annuelle des présidents de parlements africains, qui s'est tenue les 31 juillet et 1er août 2026 à Midrand, en Afrique du Sud.

6.2 Décision : L'Assemblée plénière est priée de prendre note de cet accomplissement et de valider la décision d'inviter l'honorable Président Mudenda à présenter un rapport à la 59e Assemblée plénière sur le travail parlementaire du PAP et sa concordance avec les priorités régionales de la SADC.

7.0 PROTOCOLE RELATIF AU PARLEMENT DE LA SADC ET MESURES QUE DOIVENT PRENDRE LES PARLEMENTS POUR UNE RATIFICATION EN UN TEMPS RECORD

7.1. L'Assemblée plénière est priée de noter que le protocole de la SADC qui institue le Parlement de la SADC a été déposé devant le Comité ministériel de l'Organe (CMO) lors de sa réunion à Pretoria, en Afrique du Sud, en mars

2026, et que les observations reçues de treize (13) États membres ont été dûment intégrées dans le projet de protocole.

7.2. Le CMO a examiné le projet de protocole et l'a soumis au Comité des ministres de la Justice/des procureurs généraux de la SADC pour validation juridique et recommandation ultérieure au Conseil et au Sommet de la SADC.

7.3. L'Assemblée plénière est invitée à noter que le protocole de la SADC se trouve au stade des processus d'approbation finaux. Une fois qu'il aura été examiné par le Sommet de la SADC (lors de sa 47e ou de sa 48e session), le protocole sera communiqué aux États membres pour qu'ils le signent et le ratifient.

7.4. Selon l'article 22(4) du Traité de la SADC, un protocole entre en vigueur trente (30) jours après le dépôt des instruments de ratification par les deux tiers (2/3) des États membres. Cela indique le caractère *sine monitu* (sans avertissement) de la transformation qui se produira spontanément à une date qui ne peut pas être connue à l'avance avec certitude, puisqu'elle dépendra du moment où le 11e des 16 États membres aura déposé son instrument de ratification.

7.5. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière prenne note des progrès réalisés, qu'elle adopte les mesures qui suivent et qu'elle demande au Secrétariat et aux parlements membres de les mettre en œuvre :

i. **Enjoindre** aux parlements membres de se familiariser avec les processus de signature et de ratification des protocoles de la SADC et d'élaborer un cadre pour le suivi avec les ministères compétents, tout en respectant la séparation des pouvoirs, de façon à ce que la ratification soit rapidement menée à son terme et que la transformation entre en vigueur en 2027 ou, au plus tard, en 2028 ;

ii. **Enjoindre aux parlements membres** d'entreprendre tous les préparatifs nécessaires pour l'entrée en opération *sine monitu* du Parlement de la SADC, notamment de prendre des dispositions pour une ratification rapide qui reflète la singularité et le contexte de chaque parlement ; et

iii. **Adopter et enjoindre au Secrétariat** d'élaborer un guide pratique ou des lignes directrices à l'intention des parlements membres susceptibles de leur servir de références lors de la signature et de la ratification du protocole, pour éviter tout retard involontaire, mesure qui doit être soumise pour approbation à la 60e Assemblée plénière.

8.0 TRACER LA VOIE VERS UNE TRANSFORMATION À FORT IMPACT EN PARLEMENT DE LA SADC

8.1. Les honorables membres participant à l'Assemblée plénière sont priés de noter qu'un parlement régional, même doté seulement de pouvoirs délibératifs, porte les espoirs des citoyens de la région. Les citoyens s'attendront à ce qu'il entende leurs préoccupations, à ce qu'il exprime leurs besoins démocratiques et y réponde par des résultats concrets.

Le Comité exécutif est d'avis que le Forum ne peut pas répondre à ces attentes en continuant à fonctionner comme d'habitude. Une transition qui se traduirait par un changement de nom du Forum, mais qui ne concernerait pas son mode de fonctionnement l'exposerait à un grave risque réputationnel. Dans son ouvrage intitulé *Le projet de Parlement de la SADC : du vieux vin dans de nouvelles bouteilles ou un idéal dont l'heure est venue ?* (ISS), le Dr Takawira Musavengana avertit que le Parlement de la SADC doit offrir une vision innovante de l'engagement parlementaire s'il veut réussir en tant qu'institution de la SADC.

8.2. En conséquence, le Comité exécutif a réaffirmé que le Forum ne peut pas se permettre de rester inactif. Le parlementarisme gagne du terrain partout dans le monde et d'autres organisations interparlementaires supplanteront simplement le Parlement de la SADC si celui-ci ne se montre pas à la hauteur des défis qui l'attendent. L'heure est à l'ambition et à une vision claire des objectifs.

8.3. S'inspirant de l'expérience de parlements régionaux à l'échelle mondiale, le Comité exécutif appelle l'Assemblée plénière à appuyer les six stratégies suivantes qui, collectivement, donneront une assise solide à la transition du Forum et confèreront au Parlement de la SADC une identité propre, centrée sur les citoyens :

8.3.1. Approuver un Centre de consultation participative

Le Parlement de la SADC doit rapprocher les citoyens des processus décisionnels régionaux. Il convient d'organiser des consultations publiques plus larges et plus inclusives sur des questions d'intérêt régional telles que la crise du coût de la vie, la crise de la dette, l'érosion des monnaies nationales et les difficultés d'accès à une énergie propre, autant d'enjeux qui requièrent tous l'attention et la contribution des citoyens. Ces consultations seront menées par le biais d'audiences publiques, de campagnes de sensibilisation, de portails en ligne et de réseaux sociaux sous l'égide d'un Centre de consultation participative qui pourra s'appuyer

sur un cadre normatif établissant un modèle de référence pour les consultations dans toute la région ;

8.3.2. Adopter des cliniques juridiques

Un parlement régional est bien placé pour impulser dans les États membres l'adoption d'une législation habilitante afin de régler des problèmes communs tels que les obstacles commerciaux et non commerciaux, l'action climatique et la coopération sur les questions migratoires, pour lesquels la cohérence et l'uniformité sont importants. Cette approche complète l'élaboration de lois types portant sur de vastes domaines thématiques tels que la violence basée sur le genre, la gestion des finances publiques et l'état de droit. L'organisation régulière de cliniques juridiques, conçues comme des pôles juridiques innovants où des professionnels présentent de nouvelles lois ayant un intérêt parlementaire, incitera les parlementaires à légiférer ou à soumettre des propositions de résolution appelant les gouvernements à déposer des projets de loi habilitants ;

8.3.3. Appuyer le Secrétariat et lui enjoindre d'obtenir le statut d'observateur

Le statut d'observateur à la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples et à la Commission africaine permettra au Parlement de la SADC de se tenir au courant des dernières évolutions liées aux litiges en matière de droits humains sur le continent et l'aidera à corriger des failles dans la loi aux fins de la transposition en droit interne. Il renforcera aussi le travail du parlement sur les droits socioéconomiques, notamment sur le droit à la santé, qui sont essentiels pour la qualité de vie et le bien-être des citoyens dans la région de la SADC ;

8.3.4. Enjoindre au Secrétariat d'impulser la création de l'Observatoire de l'IA et des TIC

Un parlement régional tourné vers l'avenir doit se tenir au courant des avancées internationales en matière d'IA et jouer un rôle moteur dans la région en appelant à l'adoption de normes d'IA adaptatives. Un Observatoire de l'IA et des TIC pilotera toutes les initiatives parlementaires relatives à des avancées technologiques qui ont une incidence sur les parlements et les citoyens qu'ils servent ;

8.3.5. Appuyer la création d'un Comité de liaison interparlementaire

Un organe dédié est requis pour maintenir un contact permanent avec le Secrétariat de la SADC, l'EALA et le Parlement de la CEDEAO, de façon à

ce que le Forum collabore de façon cohérente et coordonnée avec le Parlement panafricain et l'UIP. Le Dr Musavengana observe que :

« L'absence apparente d'incidence perceptible sur l'élaboration des politiques et la surveillance à l'échelle régionale dans les premières années d'existence du PAP, due en partie à un certain nombre de problèmes systémiques, structurels et politiques, notamment la faiblesse des parlements qui constituent le PAP, est riche d'enseignements eu égard à la façon dont il convient de comprendre l'objectif du Parlement de la SADC. »

Autrement dit, le Parlement de la SADC doit devenir un tremplin régional pour l'engagement parlementaire, appelé à préparer le terrain pour une collaboration solide et coordonnée, entre autres, au sein du PAP et avec l'Union européenne.

8.3.6. Adopter une stratégie financée pour la mise en place d'un pôle dédié à la transposition en droit interne

Le Parlement de la SADC aura un nouveau mandat centré sur la transposition en droit interne des protocoles, des conventions et des lois types de la SADC, ce qui changera fondamentalement la nature de l'organisation. Celle-ci doit faire la preuve d'un couplage plus étroit avec le processus d'intégration de la SADC et adopter de nouvelles normes pour la guider. Le Parlement de la SADC représentera ainsi un pôle dédié à la transposition en droit interne dont les initiatives s'articuleront autour d'une devise en trois mots, « adoption, suivi, exécution », à savoir l'adoption de protocoles et de lois types, le suivi du processus de transposition en droit interne et l'exécution de ce processus à l'échelle nationale.

8.4. L'Assemblée plénière est invitée à examiner ces changements qui interviendront sur le plan administratif et opérationnel et à appeler à un changement majeur de paradigme eu égard à la façon dont l'organisation s'engage dans le travail parlementaire. Cela implique notamment l'approbation d'un Département des affaires législatives et parlementaires, dirigé par un(e) directeur/trice et composé de juristes et de rédacteurs juridiques détachés par des parlements nationaux.

8.5. En même temps, la transition doit être effectuée sans surcharger l'organisation de nouvelles obligations financières compte tenu de la prudence financière prescrite par le Sommet de la SADC en tant que condition préalable à la transformation. Les six stratégies mentionnées au paragraphe 8.3 et le département proposé au paragraphe 8.4 seront donc concrétisés en utilisant les ressources humaines, les infrastructures et la logistique dont dispose actuellement le Forum, complétées par le personnel

détaché par les parlements nationaux, et la mise en œuvre se fera par étapes, en fonction des ressources disponibles, pour produire une transformation à fort impact.

8.5.1.1.1. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Décide** que le Forum doit poursuivre une transformation à fort impact et ne pas continuer à fonctionner « comme d'habitude » une fois qu'il sera devenu le Parlement de la SADC ;

ii. **Appuie** les mesures requises pour concrétiser cette transformation, de façon à ce que le Parlement de la SADC devienne une organisation de premier plan jouant un rôle moteur dans la définition de normes interparlementaires pour la région, notamment la modification des contrats du personnel pour refléter de nouvelles descriptions de poste qui intègrent les six stratégies susmentionnées ; et

iii. **Enjoigne** au Secrétariat, en se fondant sur la feuille de route approuvée, de prendre des mesures immédiates pour renforcer la préparation institutionnelle du Parlement de la SADC conformément à la feuille de route.

TROISIÈME PARTIE : RÉSULTATS DES PROGRAMMES, RISQUES ET PARTENARIATS

9.0 RAPPORT D'IMPACT ET DE RÉSULTATS : PROJET GIZ-ADA-UE ; PÉRIODE CONSIDÉRÉE : DE JANVIER À JUIN 2026

L'Assemblée plénière est invitée à noter qu'elle avait mandaté le Secrétariat pour conclure un accord et que le Secrétariat met en œuvre le projet appuyé par la GIZ, ADA et l'UE intitulé **« Consolidation des liens nationaux et régionaux – renforcer la responsabilisation et la participation citoyenne à l'intégration régionale grâce au Parlement régional »**, pour la période d'août 2025 à juillet 2027. Le projet appuie la transformation institutionnelle du Forum, une harmonisation juridique et des processus de réforme, un renforcement de la participation citoyenne et la promotion de l'égalité entre les sexes et d'une gouvernance inclusive dans la région de la SADC.

Le Comité exécutif a reçu une évaluation et il présente à l'Assemblée les résultats obtenus et la valeur ajoutée du financement des donateurs pendant la période de janvier à juin 2026, afin que l'Assemblée plénière en prenne note et exprime la reconnaissance du Forum aux partenaires de développement.

L'Assemblée plénière est invitée à noter les résultats clés suivants :

9.1 Résultats obtenus : principales activités du projet

Grâce à l'appui des donateurs, le Forum a mis en œuvre huit activités de projet stratégiques pendant la période considérée. Parmi les résultats obtenus figurent l'élaboration de la Loi type de la SADC sur le constitutionnalisme et l'état de droit, des consultations nationales sur la transposition en droit interne de la Loi type de la SADC sur les élections au Malawi et au Lesotho, l'organisation de la session des commissions permanentes à l'occasion de la 59e Assemblée plénière à Johannesburg et des consultations préparatoires en vue de la transposition en droit interne du Protocole de la SADC contre la corruption prévue en Eswatini et au Mozambique. Ces résultats contribuent collectivement à promouvoir les objectifs du Forum en matière d'harmonisation législative, de gouvernance démocratique et d'intégration régionale, et ils manifestent la valeur concrète qui est ajoutée au mandat du Forum par le financement des donateurs.

9.2 Résultats en matière de transformation institutionnelle et de réformes juridiques

Le Forum a réaffecté stratégiquement les ressources du projet afin d'accélérer l'obtention de deux résultats clés en matière de réforme institutionnelle et juridique, à savoir :

i. l'élaboration du Règlement intérieur et de la structure organisationnelle du Parlement de la SADC ; et

ii. la révision de la Loi type de la SADC sur les élections, conformément aux résolutions adoptées par la 58e Assemblée plénière.

La révision de la loi type amènera, entre autres, à aborder de nouveaux défis liés à la gouvernance électorale en rapport avec la cybersécurité, la mésinformation et la désinformation numériques, les campagnes en ligne, la transparence et la préparation des élections en situation d'urgence. La redéfinition des priorités montre la prise en compte par le projet et par ses donateurs des priorités institutionnelles du Forum et des résolutions de l'Assemblée plénière.

9.3 Renforcement des capacités de la jeunesse et bon rapport coût-efficacité

Conformément à l'accord de subvention, le Forum a réaffecté **11 187 EUR** supplémentaires au budget initial de **12 000 EUR** prévu pour les stages, ce qui porte le montant total affecté à ce poste à **23 187 EUR**. Ce montant supplémentaire a permis d'étendre le programme de stages, pour passer d'un poste à quatre. Les

stagiaires contribuent à la mise en œuvre du projet dans quatre domaines, à savoir :

i. la conception graphique et l'élaboration de supports de connaissances ;
ii. l'analyse des données et le suivi des résultats ;
iii. les réseaux sociaux et la communication ; et
iv. la coordination du projet.

Le résultat obtenu est un renforcement de la capacité de mise en œuvre au sein du Secrétariat et la possibilité offerte à de jeunes professionnels d'acquérir une expérience concrète des processus parlementaires et relatifs à l'intégration régionale, ce qui a permis de tirer un meilleur parti des ressources allouées.

9.4 Portée, inclusion et mobilisation des parties prenantes

Pendant la période considérée, le projet a touché **226 parties prenantes**, dont **89 femmes (39 %)**. Parmi les parties prenantes figuraient des représentants des parlements nationaux, des organismes de gestion électorale, des institutions publiques, des organisations de la société civile, des universitaires, des organisations de jeunes et des partenaires de développement internationaux.

Cette large participation a renforcé le caractère inclusif des interventions liées au projet et l'approche consultative qui sous-tend les résultats obtenus.

9.5 Performance financière et bon rapport coût-efficacité

Au **30 juin 2026**, les dépenses s'élevaient à **314 579,55 EUR**, représentant environ **91 % des 346 207,00 EUR** décaissés pendant la période considérée, ce qui reflète un taux d'utilisation élevé des fonds reçus. Le solde non utilisé s'élevait à **31 627,45 EUR**.

Le solde restant est destiné aux activités dont la mise en œuvre est programmée pendant la période d'août à décembre 2026. Les dépenses encourues pendant la période considérée ont été engagées dans le cadre des paramètres approuvés du projet et de la subvention, dans le respect de l'obligation faite au Forum de rendre des comptes à ses partenaires de développement.

9.6 Risques relatifs à l'obtention de résultats

La mise en œuvre continue de pâtir de retards et, dans certains cas, du report ou de l'annulation d'activités planifiées dans certains États membres. Ces problèmes sont susceptibles de nuire à la réalisation en temps voulu d'étapes clés du projet et à la répartition équitable des résultats du projet dans l'ensemble de la région

Le Secrétariat continue d'inciter les parties prenantes et les parlements membres concernés à reprogrammer les activités touchées, à respecter les échéances pour la mise en œuvre et à assurer une participation et une appropriation régionales équitables.

9.7 Vision stratégique : assurer la pérennité des résultats

Le projet continue de contribuer à la réalisation des objectifs du Forum en matière de transformation institutionnelle, d'harmonisation juridique et d'intégration régionale. La réaffectation des ressources du projet et le renforcement de la capacité de mise en œuvre grâce à l'extension du programme de stages devraient se traduire par une obtention des résultats plus efficace pendant la seconde moitié de 2026.

Parmi les priorités clés pour la prochaine période de rapport figureront la capacité à avancer dans l'élaboration du Règlement intérieur et de la structure organisationnelle du Parlement de la SADC, le fait de progresser dans la révision de la Loi type de la SADC sur les élections, l'exécution d'activités planifiées en rapport avec la transposition en droit interne et l'achèvement des processus de validation et d'adoption de la Loi type de la SADC sur le constitutionnalisme et l'état de droit.

L'Assemblée plénière est invitée à appuyer un dialogue soutenu avec les parlements membres pour faciliter la mise en œuvre en temps voulu des activités planifiées, atténuer de nouveaux risques opérationnels et assurer une participation régionale équitable. ***Le bulletin d'information relatif au projet qui est ci-joint fournit de plus amples renseignements sur les activités clés du projet et les étapes franchies pendant la période considérée.***

9.8. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Note** les résultats obtenus dans le cadre du projet appuyé par la GIZ, ADA et l'UE pendant la période de janvier à juin 2026, notamment les huit activités stratégiques mises en œuvre, la mobilisation de 226 parties prenantes (39 % de femmes) et l'utilisation d'environ 91 % des fonds décaissés ;

ii. **Remercie** la GIZ, ADA et l'Union européenne pour leur appui financier et technique et pour la valeur qu'ils ont ajoutée au programme du Forum en matière de transformation, d'harmonisation juridique et de participation citoyenne ; et

iii. **Exhorte** les parlements membres à poursuivre la collaboration avec le Secrétariat afin que les activités planifiées soient mises en œuvre en temps

voulu, que les nouveaux risques opérationnels soient atténués et que la participation régionale reste équitable.

10.0 MISE À JOUR SUR L'EXÉCUTION DU PROJET SDSR 2023-2026 ET UNE ÉVENTUELLE PROLONGATION AVEC ATTRIBUTION DE FONDS SUPPLÉMENTAIRES DE NOVEMBRE 2026 À OCTOBRE 2027

10.1 Éventuelle prolongation avec attribution de fonds supplémentaires

10.1.1. L'Assemblée plénière est invitée à noter que le Projet de gouvernance en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs (SDSR) (2023-2026) est arrivé au terme de sa troisième année de mise en œuvre le 31 octobre 2026 et qu'il a été prolongé jusqu'au 31 mars 2027 pour permettre de consolider les résultats et d'achever les activités restantes au titre du cadre de résultats du projet. En outre, le Forum négocie actuellement avec le gouvernement de la Suède pour une prolongation d'un an avec attribution de fonds supplémentaires du 1er novembre 2026 au 31 octobre 2027.

10.1.2. La prolongation proposée offre une réelle valeur ajoutée. Elle protègera les acquis déjà obtenus en matière de SDSR et elle s'appuiera sur eux en partenariat avec la Suède à un moment où les actions anti-genre et anti-droits menacent d'annuler les avancées en matière d'égalité entre les sexes et de non-discrimination. Elle permettra au Forum, travaillant de concert avec les parlements nationaux, de renforcer la protection des populations clés et vulnérables et elle donnera les moyens d'intensifier l'action parlementaire sur des questions cruciales en matière de SDSR à la Commission Développement humain et social et programmes spéciaux (HSDSP), ainsi qu'à d'autres organes, notamment le Comité parlementaire régional de surveillance des lois types (RPMLOC). Elle consolidera de cette façon les résultats indiqués au paragraphe 10.2 et assurera un retour sur l'investissement déjà effectué.

10.2 Résultats d'impact et valeur apportée dans le cadre du Projet SDSR (2023-2026)

10.2.1. L'Assemblée plénière est invitée à noter les résultats ventilés suivants qui révèlent la portée, le caractère inclusif et la valeur de l'investissement effectué dans le cadre du Projet SDSR :

10.2.1.1 Renforcement des capacités régionales : portée, inclusion et ampleur institutionnelle

ACTIVITÉS DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS RÉGIONALES EN MATIÈRE DE SDSR			
13 activités de renforcement des capacités	**510** participants au total	**192** participants masculins	**318** participantes

PARTICIPATION PAR AN ET PAR SEXE

2023 : 85 hommes – 130 femmes = 215
2025 : 54 hommes – 88 femmes = 142
2026 : 53 hommes – 100 femmes = 153

VENTILATION DU NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS PAR INSTITUTION

- Organismes internationaux et régionaux = 238
- OSC = 107
- Personnel parlementaire = 83
- Parlementaires = 66
- Ministères compétents et institutions publiques = 13
- Établissements universitaires = 3

PROFIL DES PARTICIPANTS PAR SEXE

192 hommes (37,6 %) – 318 femmes (62,4 %) = 510

PARTICIPANTS PAR THÈME CLÉ DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

- Droits humains et leadership parlementaire (1 activité) = 104 participants
- Participation des femmes à la vie politique (1 activité) = 73 participants
- Capacités de suivi et d'évaluation (2 activités) = 59 participants
- Outils parlementaires et essais préalables (1 activité) = 58 participants
- Responsabilité parlementaire (1 activité) = 57 participants
- Analyse budgétaire régionale (1 activité) = 49 participants
- Tableau de bord numérique et système SERA (1 activité) = 33 participants
- Recherche, données et analyse en matière de SDSR (1 activité) = 33 participants
- Lutte contre la corruption et droits humains (1 activité) = 27 participants
- Accueil des chercheurs (2 activités) = 10 participants
- Loi type de la SADC sur le contrôle des établissements pénitentiaires (1 activité) = 7 participants

AXES DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Tableau de bord numérique et système SERA	Respon-sabilité parlemen-taire	Participation politique des femmes	Recherche, données et analyse en matière de SDSR	Suivi et évaluation	Droits humains et leadership parlemen-taire	Analyse budgé-taire	Lutte contre la corruption et droits humains	Outils parlemen-taires	Loi type de la SADC sur les prisons

Portée. L'ensemble des initiatives régionales liées au renforcement des capacités comportait 13 activités et a touché 510 participants enregistrés en 2023, 2025 et 2026.

Inclusion. Parmi les participants, 318 étaient des femmes (62,4 %), par rapport à 192 hommes (37,6 %), soit bien au-dessus de la barre des 50 %. Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes chaque année : 215 participants en 2023 (85 hommes et 130 femmes), 142 en 2025 (54 hommes et 88 femmes) et 153 en 2026 (53 hommes et 100 femmes).

Ampleur institutionnelle. Les activités ont vu la participation d'organismes internationaux et régionaux (238), d'organisations de la société civile (107), de membres du personnel parlementaire (83), de parlementaires (66), de ministères compétents et d'institutions publiques (13) et d'établissements universitaires (3), ce qui montre que les résultats sont partagés auprès d'un grand nombre d'acteurs.

Axes thématiques. Les plus fortes concentrations de participants ont été relevées autour des droits humains et du leadership parlementaire (104), de la participation des femmes à la vie politique (73), des capacités de suivi et d'évaluation (59), des outils parlementaires et d'essais préalables (58), de la responsabilité parlementaire (57), de l'analyse budgétaire régionale (49), du tableau de bord numérique et du système SERA (33), de la recherche, des données et de l'analyse en matière de SDSR (33), de la lutte contre la corruption et des droits humains (27), de l'accueil des chercheurs (10) et de la Loi type de la SADC sur le contrôle des établissements pénitentiaires (7).

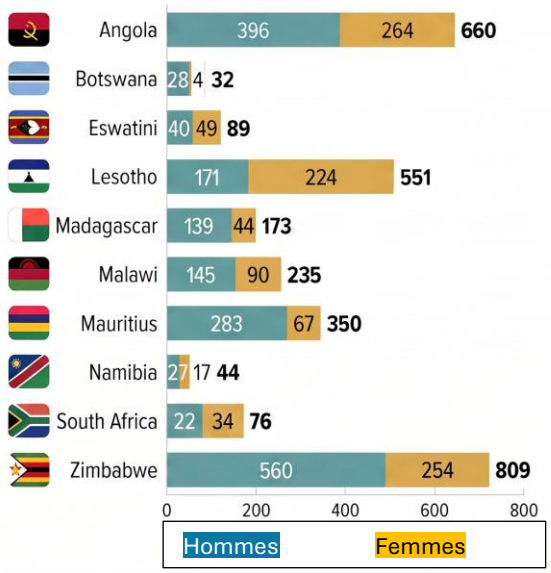
Ce que cela signifie. Du point de vue de l'impact et du suivi-évaluation, le renforcement des capacités a conduit à la création d'une plateforme multipartite visant à améliorer le leadership parlementaire, la responsabilisation, une participation sensible au genre, l'utilisation de données probantes et la coordination institutionnelle dans toute la région. La participation plus élevée des femmes et la forte implication d'organismes internationaux et régionaux, de la société civile et du personnel parlementaire servent de base pour une gouvernance plus inclusive et soutenue en matière de SDSR dans la région de la SADC et montrent que le financement des donateurs parvient aux populations et aux institutions qui importent le plus.

Note : les décomptes par catégorie d'acteurs sont enregistrés à la source et peuvent se chevaucher, tandis que le nombre total de participants par thème rend compte de la portée des activités codées.

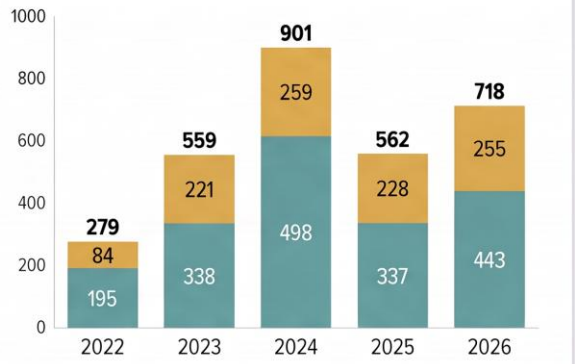
10.2.1.2 Renforcement des capacités nationales

PARTICIPATION DES PARLEMENTAIRES PAR PAYS VENTILÉE PAR SEXE

Graphique 1 : Participation des parlementaires par pays ventilée par sexe



Graphique 2 : Participation des parlementaires ventilée par année et par sexe



Note sur le suivi et l'évaluation : La participation enregistrée indique la portée et la répartition par sexe ; il peut y avoir une participation répétée et des variations selon les périodes considérées.

Portée. Les taux de participation des parlementaires, calculés en fonction de chaque participation d'un parlementaire aux activités financées dans le cadre du projet, indiquent un total de 3 019 participants dans les différents pays qui ont soumis un rapport. Le Zimbabwe a enregistré le nombre total le plus élevé (809), suivi de l'Angola (660) et du Lesotho (551), puis de Maurice (350), du Malawi (235), de Madagascar (173), de l'Eswatini (89), de l'Afrique du Sud (76), de la Namibie (44) et du Botswana (32).

Tendance. La participation annuelle était de 279 en 2022, 559 en 2023, 901 en 2024 (le nombre le plus élevé), 562 en 2025 et 718 en 2026, ce qui révèle un engagement parlementaire soutenu et une reprise en 2026 après la baisse enregistrée en 2025.

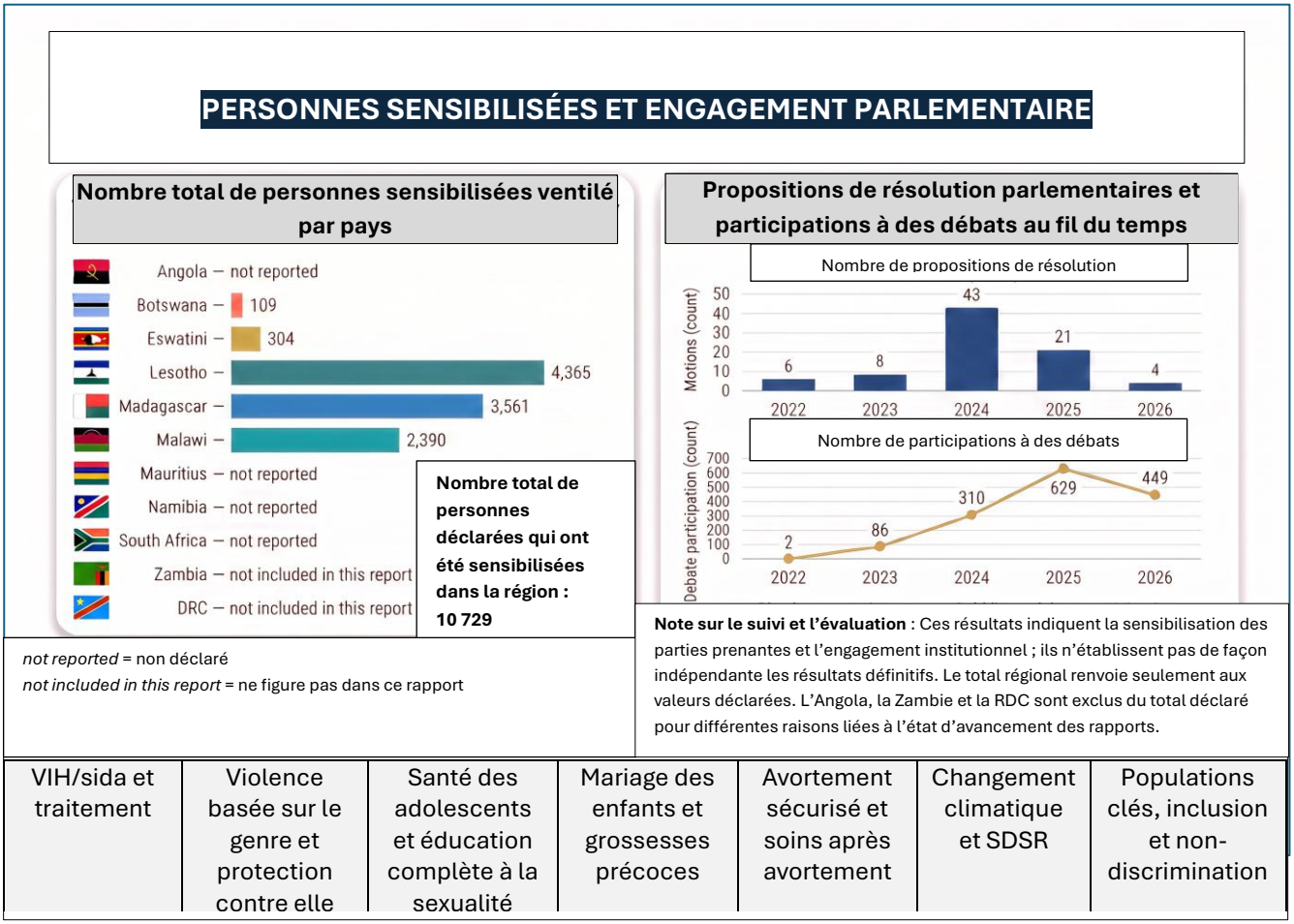
Genre. La participation des femmes était comparativement plus forte au Lesotho, en Eswatini et en Afrique du Sud, où le taux de participation des femmes était supérieur à celui des hommes.

Ce que cela signifie. Du point de vue de l'impact et du suivi-évaluation, les résultats révèlent la portée et la répartition par sexe relatives à la participation des parlementaires et ils fournissent au Forum une base de données probantes pour

cibler de futures mobilisations, par exemple en direction de pays qui enregistrent des taux de participation plus faibles tels que le Botswana, la Namibie et l'Eswatini, et pour renforcer l'inclusion.

N.B. L'Assemblée plénière est invitée à noter que la vérification des données est en cours pour certains pays et certaines années (par exemple pour le Zimbabwe, le Lesotho, Madagascar, l'Afrique du Sud, 2024, 2025 et 2026), de sorte que les totaux restent à confirmer. Le Secrétariat procède en conséquence au rapprochement des chiffres.

10.2.1.3 Engagement parlementaire



VIH/sida et traitement	Violence basée sur le genre et protection contre elle	Santé des adolescents et éducation complète à la sexualité	Mariage des enfants et grossesses précoces	Avortement sécurisé et soins après avortement	Changement climatique et SDSR	Populations clés, inclusion et non-discrimination

Portée. Au-delà de la participation, les membres ont utilisé la plateforme créée dans le cadre du projet pour soumettre des propositions de résolution et prendre part à des débats. Six propositions de résolution avaient été soumises en 2022, 8 en 2023, 43 en 2024, 21 en 2025 et 4 en 2026, alors que le nombre de participations à des débats s'élevait à 2, 86, 310, 629 et 449 pour les années respectives.

Ce que cela signifie. Les propositions de résolution ont atteint un pic en 2024 (43), alors que la participation à des débats a culminé en 2025 (629), restant élevée

en 2026 (449). Cela indique une transition de l'établissement officiel d'un ordre du jour à des débats parlementaires plus larges, et cela aide à assurer un suivi de la performance par pays en montrant où sont requis des comptes rendus et un suivi plus rigoureux.

Note : ces chiffres représentent les résultats enregistrés et non une estimation complète de toutes les personnes sensibilisées. Les ensembles de propositions de résolution et de débats sont les signes d'un engagement institutionnel plutôt que des preuves de politiques ou de résultats achevés.

10.2.1.4 Visibilité médiatique

UTILISATION DES MÉDIAS POUR LA VISIBILITÉ

Forum parlementaire de la SADC – Projet de gouvernance en matière de SDSR et de VIH/sida financé par la Suède – Période de rapport 2023-2026

SENSIBILISATION DES MÉDIAS GRAND PUBLIC

90

articles ayant trait au FP SADC et au projet, publiés dans les médias grand public

The Herald – NewsDay – Observer24 – Africanews24 – Sunday Mail – Sunday News – Seychelles Nation – The Namibian – Windhoek Observer _ Malawi Nation – Public Eye Lesotho – Lesotho Notes – Botswana Guardian – Daily Maverick, etc.

VENTILATION DES ARTICLES PAR THÈME

29 = Renforcement institutionnel, gouvernance démocratique et coopération parlementaire
29 = SDSR, VIH/sida, égalité entre les sexes, mariages d'enfants et droits connexes
14 = Gouvernance économique, commerce, gestion des finances publiques et financement durable
10 = Changement climatique, agriculture, résilience aux catastrophes et gouvernance des ressources naturelles
5 = Développement social au sens large, questions liées à la jeunesse et au travail
3 = Contrôle des établissements pénitentiaires et réforme du secteur de la justice

SUPPORTS DE COMMUNICATION

7 = Numéros publiés du bulletin d'information *Impact*

21 = Organes de presse désignés qui ont été engagés pour servir de plateformes médiatiques

STRATÉGIE DE COMMUNICATION MULTIPLATEFORME

1) PRESSE ÉCRITE ET INFORMATION EN LIGNE
Presse et sites d'information numériques à grande diffusion

2) COMMUNIQUÉS DE PRESSE CIBLÉS
Diffusion stratégique auprès de journalistes et de plateformes clés

3) ARTICLES D'OPINION ET COMMENTAIRES
Articles de leadership d'opinion rédigés par des dirigeants du FP SADC

4) DIFFUSION D'ÉVÉNEMENTS EN DIRECT
Couverture en temps réel de séances et d'événements parlementaires

5) RÉSEAUX SOCIAUX AXÉS SUR LE NUMÉRIQUE
Contenu attrayant pour des publics en ligne plus larges

ARTICLES DE REVUES ÉVALUÉS PAR LES PAIRS

2025 – « Systèmes de santé résilients soumis au stress environnemental : enseignements politiques tirés de Maurice et de Madagascar »
Auteurs : Jacob Ntsholeng Segale, Moses Eustace Danai Magadza, Poorneeka Ramjuttun Jugall, Munashe Tofa, Boemo Sekgoma
DOI : https://doi.org/10.47485/2766-2624.1082

2026 – « Promotion du droit à la santé grâce au contrôle : cadre de gouvernance du FP SADC en matière de SDSR et de VIH »
Auteurs : Jacob Ntsholeng Segale, Munashe Tofa, Boemo Sekgoma, Krishna Seegobin
DOI :
https://doi.org/10.47772/IJRISS.2026.100400212

Portée. Entre 2023 et 2026, le FP SADC a utilisé les journaux grand public, des communiqués de presse ciblés, des articles d'opinion, la couverture d'événements en direct, une communication axée sur le numérique et le bulletin d'information *Impact* pour étendre la portée du travail parlementaire au-delà des salles de réunion. La stratégie a généré 90 articles ayant trait au FP SADC et au projet dans les médias par le biais de 21 organes de presse désignés, appuyée par sept numéros du bulletin d'information *Impact* qui ont permis d'assurer la continuité, de préserver la mémoire institutionnelle et de fournir des preuves des résultats.

Couverture thématique. Les articles ont couvert le renforcement institutionnel, la gouvernance démocratique et la coopération parlementaire (29), la SDSR, le VIH/sida, l'égalité entre les sexes, les mariages d'enfants et les droits connexes (29), la gouvernance économique, le commerce, la gestion des finances publiques et le financement durable (14), le changement climatique, l'agriculture, la résilience aux catastrophes et la gouvernance des ressources naturelles (10), le développement social au sens large, les questions liées à la jeunesse et au travail (5), et le contrôle des établissements pénitentiaires et la réforme du secteur de la justice (3).

Base de données probantes. Deux articles évalués par les pairs publiés en 2025 et 2026 renforcent la base de données probantes autour de systèmes de santé résilients et du contrôle parlementaire de la gouvernance en matière de SDSR et de VIH.

Ce que cela signifie. L'ampleur de la couverture montre que la communication a été utilisée comme un instrument de plaidoyer et de responsabilisation, en liant le renforcement des capacités parlementaires au droit à la santé, à l'égalité entre les sexes, au financement durable, à la résilience climatique, à la dignité humaine et à une gouvernance inclusive. Conjointement, ces canaux de communication ont aidé à rendre plus visibles les débats, les recommandations politiques, les mesures de contrôle et les priorités en matière de réformes, tout en contribuant à une meilleure compréhension du public, à l'apprentissage institutionnel et à une influence politique dans toute l'Afrique australe.

10.2 RECOMMANDATIONS SOUMISES POUR QUE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE EN PRENNE NOTE

i) L'Assemblée plénière est invitée à noter la prolongation du Projet SDSR jusqu'au 31 mars 2027 et les négociations en cours avec le gouvernement de la Suède pour une prolongation d'un an avec attribution de fonds supplémentaires jusqu'en octobre 2027, et à exprimer sa reconnaissance au gouvernement de la Suède pour son appui continu au Forum ;

ii) Féliciter le personnel affecté au projet, notamment les chercheurs en SDSR déployés dans les parlements nationaux, pour leur contribution aux résultats obtenus dans le cadre du projet ; et

iii) Noter les efforts du Forum pour diversifier ses sources de financement, notamment trois propositions de projets viables qui ont été élaborées en vue d'un financement éventuel, relever que ces engagements de financement ne se sont pas encore matérialisés et que des efforts soutenus doivent être déployés pour mobiliser des ressources, y compris celles provenant de partenaires non traditionnels.

11.0 NOUVEAUX RISQUES ORGANISATIONNELS QUI NÉCESSITENT DES INTERVENTIONS OPÉRATIONNELLES ET FINANCIÈRES STRATÉGIQUES

11.1. Le Comité exécutif invite l'Assemblée plénière à noter la grande importance qu'elle accorde à une bonne gouvernance et à une gestion saine des risques organisationnels envisagés comme les fondements de la crédibilité du Forum auprès des parlements membres, des partenaires de développement et des organes de la SADC. Une gestion efficace des risques préserve le mandat du Forum, la viabilité de l'institution et l'efficacité opérationnelle. Elle nécessite un suivi continu, une surveillance régulière de l'environnement pour identifier de nouveaux risques, des mesures d'atténuation rapides et un examen périodique pour confirmer l'efficacité des réponses apportées face aux risques au fil de l'évolution de l'environnement opérationnel.

11.2. L'Assemblée plénière est invitée à noter que, conformément au plan d'audit annuel, le Forum a passé en revue sa gestion des risques organisationnels pour le trimestre clos le 31 mars 2026. L'examen a permis de vérifier si le registre des risques organisationnels reste à jour, s'il reflète l'exposition effective du Forum à des risques et s'il intègre de nouveaux risques qui requièrent l'attention de la direction et des mesures d'atténuation.

11.3. L'examen a identifié la pérennité du financement des donateurs comme le risque élevé en vigueur. Le Forum est tributaire de l'appui des donateurs pour mettre en œuvre une partie significative de ses programmes, ce qui l'expose à la volatilité et à l'incertitude des financements.

11.4. Pour atténuer ce risque, le Comité exécutif souligne la nécessité de renforcer la mobilisation de ressources du Forum et les stratégies de diversification des donateurs en améliorant la capacité institutionnelle de la Fiducie du FP

SADC et de ses successeurs à mobiliser et à gérer des ressources ; en veillant à ce que les fiduciaires agissent conformément à un plan de travail approuvé et clairement défini ; en accélérant le recrutement d'un(e) expert(e) fiduciaire pour fournir un appui technique et opérationnel spécifique à la fiducie ; en élaborant et en maintenant un inventaire et une stratégie de mobilisation de donateurs potentiels et non traditionnels ; et en renforçant les relations avec des donateurs existants et réguliers par le biais d'interactions structurées, d'une mobilisation de ressources fondée sur des programmes et de la présentation en temps voulu de rapports sur l'utilisation et l'impact de l'appui des donateurs.

11.5. L'Assemblée plénière est également invitée à noter que le Comité de l'audit interne et des risques a mis à jour les politiques et les instruments de gouvernance du Forum, notamment le cadre de gestion des risques organisationnels, dans un souci de pertinence, d'exhaustivité, de mise en adéquation et d'harmonisation avec les principes et les meilleures pratiques en matière de gouvernance. La direction a étudié et pris en compte les améliorations à apporter découlant de l'examen, ce qui renforce l'architecture de gouvernance du Forum et fournit une base plus solide pour l'identification, la gestion et le signalement des risques organisationnels.

11.6. Outre le risque élevé en vigueur, l'examen a identifié comme risques élevés qui requièrent une attention continue de la direction l'insuffisance de trésorerie et la faiblesse des contrôles internes qui doivent être renforcés pour que les risques soient mieux gérés. L'examen a aussi identifié des risques nouveaux qui requièrent des réponses institutionnelles proactives, notamment des risques liés à la cybersécurité, à des tiers et à la gouvernance de l'intelligence artificielle (IA).

11.7. Risques en vigueur au 31 mars 2026

Le tableau ci-dessous indique l'état des sept risques identifiés au 31 mars 2026 : trois sont évalués comme étant élevés, un comme étant moyen et trois comme étant faibles. Les évaluations sont résiduelles, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent à l'exposition au risque qui demeure après la mise en œuvre des mesures d'atténuation énumérées.

Description du risque	Responsable de la gestion du risque	Évaluation du risque résiduel	Principaux plans d'action visant à atténuer le risque
Incapacité à retenir des bailleurs de fonds réguliers et récurrents, et à attirer de nouveaux bailleurs de fonds non traditionnels.	Directeur, Affaires parlementaires et programmes	Élevé	La direction a introduit un cadre de partenariat qui permet de mutualiser les ressources financières et techniques et de combler les déficits de financement, contribuant ainsi à un financement durable. Les mesures d'atténuation supplémentaires suivantes ont été prises : 1. Des groupes de travail techniques 2. La Fiducie du FP SADC et de ses successeurs 3. Le Comité de mobilisation de ressources 4. Des accords conjoints avec des partenaires autour du financement et de la programmation
Dotation insuffisante en ressources humaines à la fois en nombre et par la rémunération.	Directrice, Finances et services généraux	Élevé	1. Des réunions régulières du conseil pour discuter de questions stratégiques et opérationnelles. 2. Des réunions régulières de la direction pour discuter de questions stratégiques et opérationnelles. 3. Politique et dispositions en matière de détachement.
Trésorerie ou solde bancaire insuffisants en raison de retards dans le paiement des contributions obligatoires des membres.	Directrice, Finances et services généraux	Élevé	La Secrétaire générale, en concertation avec la directrice chargée des finances, incite les parlements membres à harmoniser le calendrier pour le paiement de leur contribution obligatoire de membre avec leurs cycles budgétaires respectifs.
Manque de viabilité financière pour certains programmes.	Directrice, Finances et services généraux	Moyen	1. Élaborer des propositions pour un large éventail de donateurs afin de mobiliser des fonds. 2. Interagir avec des institutions de financement et rechercher de façon proactive des possibilités de financement. 3. Présenter des rapports réguliers aux partenaires de développement et aux institutions financières, et répondre aux demandes qui concernent l'évaluation et la validation. 4. Respecter les règlements des partenaires de développement et des institutions financières.

			5. Assurer une gouvernance financière rigoureuse au Forum.
Défaillance des contrôles des stocks : consommables et services publics	Directrice, Finances et services généraux	Faible	1. Le Forum dispose d'un personnel qualifié au sein du Département des finances, chargé des systèmes et des processus liés aux finances et aux achats. 2. Une politique d'achats est en place pour guider les opérations et les systèmes liés aux achats. 3. Un membre du personnel est chargé de la gestion des consommables. 4. Les budgets sont élaborés à l'échelle de l'institution et en tenant compte des programmes.
Pertes financières due à la fraude et au vol.	Directrice, Finances et services généraux	Faible	1. L'accès au système comptable est protégé par un mot de passe et tout accès peut être suivi grâce à un contrôle d'historique. 2. Le système de paie a été mis à niveau avec l'adoption en 2022 de Sage 300 People qui dispose de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux contrôles. 3. L'utilisation de la petite caisse a été éliminée. 4. Tous les paiements sont effectués via le système bancaire (sans espèces). 5. Un auditeur interne a été nommé. 6. Un Comité de l'audit et des risques a été institué.
Pertes ou dommages découlant d'incendies ou d'inondations.	Directrice, Finances et services généraux	Faible	1. Des extincteurs sont disponibles sur les lieux. 2. Une assurance tous risques. 3. Une police d'assurance-accidents collective. 4. Des détecteurs de fumée et un système d'alerte ont été installés.

11.8. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

i. **Noter** les risques élevés et moyens auxquels est exposé le Forum, qui se rapportent principalement au financement et qui ne peuvent pas être éliminés à court terme, ainsi que la nécessité de montrer aux organes de la SADC que le Forum reste financièrement viable ; et

ii. **Enjoindre** au Secrétariat de tenir compte des risques identifiés, surtout s'agissant des risques élevés et moyens, dans le cadre de la gestion des risques organisationnels et lors de la conception des politiques futures pour l'organisation en matière de mobilisation de ressources et d'atténuation des risques.

12.0 PARTENARIATS ET MOBILISATION DE RESSOURCES : BAILLEURS DE FONDS NON TRADITIONNELS DANS LE CADRE DE LA DIVERSIFICATION DU MODÈLE DE FINANCEMENT POUR LE FP SADC

12.1. L'Assemblée plénière est invitée à noter que des progrès significatifs ont été accomplis en vue de rendre opérationnel le protocole d'accord entre le Forum parlementaire de la SADC (FP SADC) et Oxfam en Afrique australe, signé le 7 juin 2025 à Victoria Falls, au Zimbabwe, à l'occasion de la 57e Assemblée plénière.

12.2. À l'issue d'échanges institutionnels soutenus entre les deux parties, des accords ont été conclus pour la création d'un nouveau poste de **chargé(e) de liaison avec la société civile et directeur/trice de programme pour l'Alimentation, l'agriculture, les ressources naturelles et les questions climatiques (FANRCA)**, qui sera basé au Secrétariat du FP SADC à Windhoek, en Namibie.

12.3. Au titre du cadre agréé, Oxfam en Afrique australe a confirmé son engagement à financer en totalité le poste pour une durée initiale de deux ans. Le montant total de l'engagement financier s'élève à **190 000 USD**, ce qui couvre les coûts liés à l'emploi et les coûts opérationnels. Le montant annuel de 95 000 USD comprend un salaire annuel brut de 60 000 USD, des avantages statutaires qui s'élèvent à 12 000 USD, un soutien opérationnel de 10 000 USD et 13 000 USD destinés à l'appui au programme et à la commission permanente.

12.4. Le partenariat est particulièrement opportun compte tenu du manque de personnel actuel au Forum au sein du Département des affaires parlementaires et des programmes. Le poste financé par des ressources extérieures fournira des capacités institutionnelles supplémentaires sans coût direct pour le Forum, tout en renforçant l'aptitude du Secrétariat à appuyer efficacement ses commissions permanentes.

12.5. En particulier, le poste permettra de fournir un appui technique et un appui au programme destinés spécifiquement à la Commission permanente FANRCA et de renforcer la collaboration du Forum avec des organisations de la société civile dans toute la région de la SADC autour de priorités régionales clés, notamment l'action climatique, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, l'agriculture durable et la gouvernance des ressources naturelles.

12.6. Les modalités relatives à l'hébergement du poste, à son intégration au sein de la structure organisationnelle du Secrétariat, à la coordination entre les institutions, ainsi que les modalités de supervision et de reddition de

comptes sont en cours de finalisation. Le/la responsable devrait prendre ses fonctions d'ici la fin de l'année 2026.

12.7. L'engagement financier pris par Oxfam en Afrique australe représente une contribution significative au renforcement institutionnel du Forum et montre la confiance dans la crédibilité et la pertinence stratégique du FP SADC et sa capacité à forger des partenariats susceptibles de l'aider à s'acquitter de son mandat. Il constitue aussi un exemple important de la capacité des partenariats non traditionnels à mobiliser des ressources supplémentaires pour la mise en œuvre des programmes du Forum.

12.8. *ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE*

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **félicite Oxfam en Afrique australe** pour son engagement à renforcer les capacités institutionnelles du FP SADC et celles relatives à l'exécution de son programme ;

ii. **approuve et appuie l'accord de partenariat** en vue de la création et du financement du poste de chargé(e) de liaison avec la société civile et directeur/trice de programme de la Commission FANRA pour une période initiale de deux ans ;

iii. **note les avantages financiers et institutionnels** qui découlent du poste financé par des ressources extérieures, en particulier sa contribution à la résolution du problème actuel de manque de capacités au sein du Secrétariat ; et

iv. **note les considérations relatives à la durabilité** associées aux postes financés par des donateurs et encourage le Secrétariat à élaborer des mesures appropriées pour retenir des capacités institutionnelles essentielles au-delà de la période couverte par le financement extérieur, notamment grâce à une mobilisation durable de ressources et, au besoin, grâce à l'intégration progressive de ces postes dans les plans à plus long terme du Forum en matière de finances et de dotation en personnel.

QUATRIÈME PARTIE : LE CAPITAL HUMAIN ET L'ORGANISATION

13.0 RESSOURCES HUMAINES : PRIORITÉS POLITIQUES POUR UN EFFECTIF ADAPTÉ AUX BESOINS DE L'INSTITUTION

13.1 Enquête auprès du personnel : résultats et implications politiques

L'Assemblée plénière est invitée à prendre note des résultats de l'enquête menée auprès du personnel en août 2026. **La priorité politique est de maintenir l'engagement de l'effectif tout en renforçant ses capacités, son développement, l'appui qui lui est apporté et sa responsabilisation.**

13.1.1. L'enquête a recueilli 13 réponses, ce qui représente l'effectif permanent complet du Secrétariat, et elle a enregistré une satisfaction globale de 4,54 sur 5. Douze personnes interrogées (92 %) ont choisi une note de 4 ou 5 ; la moyenne des réponses positives pour tous les 16 points abordés dans l'enquête a été de 72,6 %. La définition claire des rôles et les retours des supérieurs hiérarchiques ont recueilli chacun 92 % de réponses positives, suivis de la coopération d'équipe et de l'accès aux outils, aux informations et aux ressources qui se situent à 85 %. Ces résultats indiquent une perception positive par le personnel des modalités fondamentales liées au travail ; ils ne constituent pas une évaluation des performances individuelles.

13.1.2. Les indicateurs d'engagement déclarés étaient comme suit : **61,5 %** pour la confiance dans la façon dont sont traitées les préoccupations, **76,9 %** pour le sentiment des personnes interrogées d'être reconnues et valorisées, **69,2 %** pour l'équilibre entre le travail et la vie privée et **76,9 %** pour l'intention de rester au cours des 12 prochains mois. Le volet des comportements liés à l'implication dans l'institution indique **76,9 %** pour la gestion et la communication, **69,2 %** pour le pouvoir de prendre des décisions, **69,9 %** pour le respect et la dignité et **85 %** pour une définition claire de la politique en matière de ressources humaines. **Les enjeux cruciaux eu égard à la politique suivie sont des mécanismes fiables de traitement des préoccupations, la possibilité pour le personnel de se faire entendre, la reconnaissance et des charges de travail gérables.**

13.1.3. Les commentaires du personnel identifient comme points forts de l'institution le travail d'équipe, le respect, un travail régional valorisant, la gouvernance, les partenariats, la communication et les possibilités d'apprentissage. Les demandes d'amélioration concernent le développement professionnel, la formation, la dotation en personnel, les

systèmes, la planification, la coordination, les outils, la reconnaissance et le suivi des recommandations d'audit. **La réponse institutionnelle devrait être un plan d'action chiffré indiquant un ordre de priorités en matière de ressources humaines, accompagné d'une définition claire des responsabilités, d'échéances et de rapports d'étape.**

13.1.4. Interprétation de la politique à l'intention de l'Assemblée plénière

i. **Protéger les points forts existants.** Maintenir les modalités de travail appréciées par le personnel tout en comblant les lacunes spécifiques identifiées dans l'enquête.

ii. **Privilégier les conditions au sein de l'institution.** Dans le cadre de la politique suivie, mettre l'accent sur des opportunités de développement équitables, des outils accessibles, la reconnaissance du personnel, des mécanismes fiables de retour d'information et une planification du travail coordonnée.

iii. **Exiger des preuves de suivi.** La direction doit rendre compte de la mise en œuvre du plan d'action en matière de ressources humines et répéter l'enquête pour évaluer les changements dans la perception du personnel. Les 13 réponses correspondent à l'effectif permanent complet, de sorte que les résultats sont exhaustifs pour ce groupe ; cependant, avec un effectif aussi réduit, la réponse fournie par une seule personne interrogée modifie le résultat par un pourcentage d'environ huit points. Les résultats doivent donc éclairer les priorités plutôt qu'être traités comme des critères de référence précis ou comme une évaluation des performances individuelles.

13.1.5 Citations choisies du personnel reflétées par les données indiquées dans le tableau

<table>
<tr><td></td><td colspan="3">VUE D'ENSEMBLE DES RESSOURCES HUMAINES DU FP SADC EN 2026
Profil de l'effectif, continuité et organigramme approuvé</td></tr>
<tr><td rowspan="3">INDICATEURS CLÉS

Nombre total de membres du personnel permanent = 12

Démission = 1

Budget alloué au développement du personnel = 0 %

91,7 % de taux de rétention

55,6 % de taux de postes vacants</td><td>PERSONNEL PERMANENT DU FP SADC

4 hommes
8 femmes</td><td>TRANCHES D'ÂGE

30-40 = 2
41-50 = 2
50-60 = 7
60+ = 1</td><td>RÉPARTITION PAR NIVEAU PROFESSIONNEL

Professionnels spécialistes des politiques = 4 (33,3 %)

Professionnels de l'administration = 8 (66,7 %)</td></tr>
<tr><td colspan="3">COMPOSITION DU PERSONNEL RECRUTÉ</td></tr>
<tr><td colspan="3"><table>
<tr><th>Catégorie de personnel recruté</th><th>Nombre</th><th>Lieu/nationalité</th></tr>
<tr><td>Personnel recruté localement</td><td>8</td><td>Namibiens</td></tr>
<tr><td>Personnel recruté sur le plan régional</td><td>4</td><td>Botswana, Lesotho, Zambie et Zimbabwe</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

13.1.6 Priorités en matière de ressources humaines d'après l'enquête menée auprès du personnel

Le tableau des priorités en matière de ressources humaines présente les indicateurs opérationnels les plus probants ainsi que les domaines qui requièrent une attention particulière. Les commentaires du personnel étayent les résultats positifs qui concernent le travail d'équipe, l'exercice d'un travail valorisant, la communication et la gouvernance, tout en expliquant les raisons pour lesquelles le soutien, les outils et le développement professionnel restent importants.

> *« S'il y a bien une chose que l'organisation réussit à faire, c'est de donner aux membres du personnel des occasions de s'impliquer dans un travail régional valorisant et d'acquérir de l'expérience au-delà de leurs responsabilités habituelles. Cela nous aide à grandir professionnellement, à apprendre les uns*

> *des autres et à mieux travailler en équipe, et c'est là quelque chose que l'organisation devrait continuer à encourager. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

> *« Je pense que l'organisation obtient de bons résultats en matière de communication, mais que cette communication est limitée. Par exemple, la direction communique pour faire savoir qui doit se rendre à telle ou telle réunion ou conférence et quel rôle chacun doit jouer, mais le personnel ne bénéficie d'aucun appui pour s'acquitter convenablement de ses responsabilités et, la plupart du temps, aucune information ne lui est fournie sur les outils et les modèles. Cela ne nous laisse pas d'autre choix que de faire des recherches, mais si cette approche favorise la recherche, elle retarde l'obtention des résultats attendus. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, moins d'un an de service)*

> *« L'organisation laisse de la place à l'apprentissage et au développement personnel. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 1 à 3 ans de service)*

Cartes relatives au sentiment d'implication dans l'organisation

Les quatre cartes relatives au sentiment d'implication dans l'organisation concernent la confiance dans la façon dont sont gérées les préoccupations, la reconnaissance et la valorisation, l'équilibre entre le travail et la vie priée et l'intention de rester. Les commentaires n'apportent pas de citation directe pour illustrer chaque pourcentage, mais ils offrent des données qualitatives claires venant étayer les conditions qui influencent ces perceptions.

13.1.7 Confiance dans la façon dont sont gérées les préoccupations – 61,5 %.

> *« L'organisation dispose de politiques claires que nous appliquons et d'une bonne gouvernance. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

13.1.8 Reconnaissance et sentiment d'être valorisé – 76,9 %.

> *« L'effort fourni est récompensé. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

13.1.9 Équilibre entre le travail et la vie priée – 69,2 %.

> *« L'organisation pourrait améliorer la façon dont le travail est planifié et réparti entre les employés. Une meilleure coordination, des priorités mieux définies et une*

> *préparation en amont permettraient de réduire des pressions inutiles, d'éviter des demandes de dernière minute et de donner l'occasion aux employés de fournir un travail de meilleure qualité. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

13.1.10 Intention de rester au cours des 12 prochains mois – 76,9 %.

> *« S'il y a bien une chose que l'organisation réussit à faire, c'est de donner aux membres du personnel des occasions de s'impliquer dans un travail régional valorisant et d'acquérir de l'expérience au-delà de leurs responsabilités habituelles. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

13.1.11 Comportements liés à l'implication dans l'institution

Le volet consacré aux comportements liés à l'implication dans l'institution indique **76,9 % pour la gestion et la communication, 69,2 % pour le pouvoir de prendre des décisions, 69,9 % pour le respect et la dignité** et **85 % pour une définition claire de la politique en matière de ressources humaines**.

13.1.12 Gestion et communication – 76,9 %.

> *« Communication et transparence à propos des processus et des systèmes. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, moins d'un an de service)*

> *« Les normes que nous fixons pour nos réunions eu égard à la planification et à la mise en œuvre. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, plus de 20 ans de service)*

13.1.13 Pouvoir de prendre des décisions – 69,2 %.

> *« Fournir un soutien et une formation pour atteindre les objectifs. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, plus de 20 ans de service)*

13.1.14 Respect et dignité – 69,9 %.

> *« Travail d'équipe et respect mutuel. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, moins d'un an de service)*

13.1.15 Définition claire de la politique en matière de ressources humaines – 85 %.

> *« L'organisation dispose de politiques claires que nous appliquons et d'une bonne gouvernance. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

13.1.16 Profil des personnes interrogées en fonction de leur ancienneté

Le tableau par catégorie d'ancienneté présente un profil descriptif des 13 personnes interrogées plutôt qu'il n'explique les différences entre les groupes classés par catégorie d'ancienneté. Il fournit un contexte pour interpréter les citations et montre que l'enquête menée auprès du personnel intègre les points de vue du personnel récent, d'ancienneté moyenne et de longue date.

Catégorie d'ancienneté	**Personnes interrogées**	**Citation illustrative de membres du personnel**
Moins d'un an	2	« Travail d'équipe et respect mutuel. »
1 à 3 ans	2	« L'organisation laisse de la place à l'apprentissage et au développement personnel. »
4 à 6 ans	1	« L'organisation paie des salaires tout à fait conformes aux salaires du marché. »
10 à 20 ans	3	« L'organisation dispose de politiques claires que nous appliquons et d'une bonne gouvernance. »
Plus de 20 ans	5	« Travail d'équipe. »

13.1.17 Domaines dans lesquels le personnel estime que le FP SADC réussit bien

Rémunération correcte et avantages – 1 mention.

> *« L'organisation paie des salaires tout à fait conformes aux salaires du marché. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 4 à 6 ans de service)*

13.1.18 Principaux changements demandés par le personnel

i. Gouvernance et suivi des recommandations d'audit – 1 mention.

> *« Changement culturel – adopter les résultats des missions d'assurance interne et externe dans le cadre de processus clés en matière de gouvernance. Dégager du temps pour remédier aux faiblesses accumulées identifiées en matière de contrôle avec les prestataires d'assurance. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 1 à 3 ans de service)*

ii. Planification, coordination et communication – 1 mention.

> *« L'organisation pourrait améliorer la façon dont le travail est planifié et réparti entre les employés. Une meilleure coordination, des priorités mieux définies et une préparation en amont permettraient de réduire des pressions inutiles, d'éviter des demandes de dernière minute et de donner l'occasion aux employés de fournir un travail de meilleure qualité. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, 10 à 20 ans de service)*

iii. Reconnaissance, salaires et congés – 1 mention.

> *« Payer des jours de congé complets et mettre à profit de nouveaux modèles de financement. » (personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel, plus de 20 ans de service)*

Portée politique. L'enquête sert de base pour identifier les facteurs qui favorisent ou qui entravent l'implication du personnel. La direction doit valider les mesures indiquées au regard des données sous-jacentes de l'enquête avant de les utiliser comme des indicateurs de référence officiels des politiques.

13.2 Recrutement et rétention

Depuis 2021, une démission a été enregistrée. Il s'agit d'un indicateur utile de la continuité de l'effectif, mais cela ne permet pas en soi de déterminer un taux de rétention ou d'expliquer pourquoi le personnel reste au sein de l'institution. **La stratégie de rétention doit donc être éclairée par des enquêtes éclair régulières, les retours des employés et des données sur l'effectif, parallèlement à des mesures visant à répondre aux besoins en matière de développement, de charge de travail et de soutien.**

13.3. Renouvellement de contrat

13.3.1. Contexte

L'Assemblée plénière est priée de noter que les dispositions applicables qui régissent le renouvellement des contrats du personnel au sein du Secrétariat du FP SADC figurent dans la règle 7.6.3 des Règles et règlements administratifs qui prévoit que :

i. Un(e) employé(e) qui occupe un poste régional ou local informe par écrit le/la Secrétaire général(e) s'il/si elle souhaite être pris(e) en considération pour exercer un nouveau mandat au moins six mois avant l'expiration de son contrat ou de son détachement. Au cas où il/elle souhaite être pris(e) en considération pour un nouveau mandat, le/la Secrétaire général(e) l'informe par écrit au moins quatre mois avant l'expiration de son contrat pour lui indiquer si le FP SADC a l'intention de renouveler son contrat.

ii. Au cas où un(e) employé(e) omet de soumettre une demande de renouvellement de son contrat dans le délai imparti, cela vaut confirmation que l'employé(e) ne souhaite pas que son contrat soit renouvelé.

iii. Au cas où le FP SADC omet d'informer l'employé(e) dans le délai imparti si sa demande de renouvellement de son contrat a été approuvée ou non, cela vaut confirmation, de façon automatique, que le contrat de l'employé(e) a été renouvelé.

13.3.2. Principe général du droit

Les honorables membres sont priés de noter, en outre, que la règle 7.2.3(v), qui porte aussi sur le renouvellement des contrats prévoit que : « Le premier contrat de travail pour tous les employés régionaux et pour les employés locaux qui occupent des postes de direction est valable pour une durée de cinq ans, renouvelable une seule fois pour une durée maximale de cinq ans, sous réserve qu'il ait été exécuté de façon satisfaisante et que cela soit approuvé par le Comité exécutif. » La règle 7.2.3(v) est entrée en vigueur le 1er août 2019 à la suite d'un amendement aux Règles et règlements administratifs.

L'Assemblée plénière est priée de noter que Mme Yapoka Nyirenda Mungandi, directrice des finances, des ressources humaines et de l'administration, a soumis sa demande de renouvellement de son contrat à la Secrétaire générale le 21 janvier 2026, en demandant un renouvellement pour une période supplémentaire de quatre ans, du 1er août 2026 au 31 juillet 2030

La demande de renouvellement pour quatre ans, au lieu de la durée maximale admissible de cinq ans, est attribuable au fait que Mme Mungandi atteindra en 2030 l'âge de départ à la retraite fixé à 65 ans. La demande a été soumise en conséquence dans le délai prescrit en vertu de la règle 7.6.3.

À des fins d'orientation politique, il convient de distinguer la mise à jour relative à un renouvellement du contrat des exigences plus larges qui s'appliquent à l'effectif du Forum. Il n'est pas demandé à l'Assemblée plénière d'évaluer la performance

d'un(e) employé(e) particulier/ère ou de se prononcer sur une question opérationnelle relative au personnel.

Mme Mungandi a exercé les fonctions de coprésidente fondatrice de l'équipe de travail conjointe instituée avec le Secrétariat de la SADC afin de faciliter le processus de transformation et les mécanismes visant à assurer la coordination et la mise en œuvre.

Dans l'exercice de ses responsabilités actuelles, Mme Mungandi contrôle les portefeuilles des finances, de l'administration et des ressources humaines et elle supervise directement les opérations comptables à la fois pour le Forum et pour ses projets. Elle est chargée notamment de veiller au respect des contrôles internes, de coordonner les audits externes, y compris les audits relatifs aux fonds affectés à des projets, et d'aider la Secrétaire générale à mener à bien diverses initiatives institutionnelles, en particulier le renforcement des capacités et la formation du personnel.

En l'absence d'un(e) Secrétaire général(e) adjoint(e), Mme Mungandi a assumé des responsabilités supplémentaires en soutien à la Secrétaire générale. **L'enjeu politique est la définition claire des rôles et la continuité du soutien institutionnel plutôt que la création d'un poste informel**.

Les honorables membres sont priés de noter, par ailleurs, que les Règles et règlements administratifs ont été amendés par l'Assemblée plénière, sur recommandation du Comité exécutif, pour introduire la règle 7.6.3(vi), qui autorise le/la Secrétaire général(e) à renouveler les contrats des employés dont les performances ont été jugées satisfaisantes pendant la durée de leur contrat, une mesure qui permet de régler la question des exigences liées à la période de préavis et d'éviter le renouvellement automatique involontaire des contrats.

Cette disposition doit être lue conjointement avec l'article 13(3)(b) de la Constitution qui donne comme mandat au/à la Secrétaire général(e) d'« administrer les affaires du Forum et [de] gérer le personnel du Secrétariat ».

En conséquence, en vertu de l'autorité conférée à la Secrétaire générale au titre de la règle 7.6.3(vi), le contrat de Mme Mungandi a été renouvelé à compter du 1er août 2026, sous réserve que cela soit validé par le Comité exécutif.

13.3.3. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

À titre d'information pour l'Assemblée plénière : le renouvellement de contrat a été traité conformément aux Règles et règlements administratifs applicables. Aucune décision de la Plénière n'est sollicitée sur cette question opérationnelle relative au personnel.

13.4 Mouvements du personnel

13.4.1 Départ de Mme Clare Musonda

L'Assemblée plénière est invitée à noter que Mme Clare Musonda, directrice de programmes et secrétaire de commission pour le Caucus régional des femmes parlementaires et le Comité parlementaire régional de surveillance des lois types, a achevé sa période de service de cinq ans au Forum et a officiellement quitté le Secrétariat le 9 juillet 2026 pour poursuivre d'autres intérêts professionnels.

Mme Musonda a exercé les fonctions de directrice de la gouvernance institutionnelle au sein du Bureau de la Secrétaire générale de 2021 à 2024, avant de passer au Département des programmes où elle a travaillé jusqu'à son départ du Forum.

Au moment de son départ, Mme Musonda a remercié le Forum et ses divers organes pour l'occasion qui lui a été donnée de servir les parlementaires de la région de la SADC. Elle a aussi exprimé sa gratitude pour l'expérience professionnelle et l'expertise qu'elle a acquises au cours de son mandat et elle a salué la Secrétaire générale et le personnel du Secrétariat pour leur esprit d'équipe, leur éthique de travail et un environnement de travail favorable.

La Secrétaire générale a remercié Mme Musonda pour les services qu'elle a rendus et elle lui a adressé ses meilleurs vœux de réussite dans ses futures activités.

13.4.2 ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. Remercie et félicite Mme Clare Musonda pour les services qu'elle a rendus et pour sa contribution au travail du Forum pendant sa période de service de cinq ans ;

ii. Exprime officiellement sa reconnaissance au Parlement et au gouvernement de la Zambie pour leur appui et leur coopération pendant le mandat de Mme Musonda en tant qu'employée du Forum.

13.5 Nomination externe de M. Sheuneni Kurasha : mise à jour administrative et implications politiques

À titre d'information pour l'Assemblée plénière : le Secrétariat a reçu une notification officielle de la nomination externe. La question est évoquée à titre de mise à jour administrative et aucune validation de la Plénière n'est sollicitée.

Le Président de la République du Zimbabwe a procédé à cette nomination en concertation avec les autorités compétentes. La durée du mandat est de six ans, sous réserve des dispositions constitutionnelles et réglementaires qui régissent les

commissaires de la ZEC. La ZEC doit se réunir au moins six fois par an et certaines réunions peuvent se tenir en ligne.

La nomination est à temps partiel et elle est comparable à celle d'un membre de conseil. Elle implique la gouvernance, le contrôle et la prise de décision par le biais de réunions programmées et d'un travail en comité, plutôt que des tâches opérationnelles quotidiennes. Cette disposition permet aux commissaires d'apporter leur expertise professionnelle indépendante tout en poursuivant leur carrière et leurs engagements professionnels extérieurs.

13.5.1 ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

(a) **Note** que la nomination externe notifiée constitue une mise à jour administrative ; aucune validation de cette nomination par la Plénière n'est sollicitée ;

(b) **Note** la garantie prévue en vertu de laquelle, aussi longtemps qu'il exercera les fonctions de commissaire, M. Kurasha n'accomplira aucune tâche du Forum relative à l'observation électorale, ni ne formulera de commentaires sur des questions électorales, afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu ; et

(c) **Demande** au Comité exécutif de superviser une révision des règles administratives régissant les fonctions exercées par des membres du personnel siégeant dans des conseils d'administration externes et dans des organismes comparables, en proposant des amendements à la politiques suivie, soumis aux organes d'approbation compétents. La révision doit tenir compte de la nécessité d'une approbation préalable et de mesures de protection contre la divulgation et les conflits d'intérêts.

13.6 RESSOURCES HUMAINES : ACTION POLITIQUE RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Note** les résultats de l'enquête menée auprès du personnel et les mises à jour indiquées relatives à l'effectif, en distinguant les priorités politiques institutionnelles de questions opérationnelles relatives au personnel ;

ii. **Appuie** un programme ciblé relatif à la politique en matière de ressources humaines, couvrant un développement professionnel équitable des membres du personnel, la nécessité de la reconnaissance, une gestion fiable des préoccupations, des charges de travail gérables, l'accès aux outils et une planification efficace du travail ;

iii. **Demande** au Comité exécutif de superviser l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action chiffré indiquant un ordre de priorités en matière de

ressources humaines, accompagné de la mention de responsabilités institutionnelles nominatives, d'échéanciers et d'indicateurs mesurables. La mise en œuvre devrait rester dans les limites des budgets approuvés ; tout engagement supplémentaire devrait être soumis par le biais des procédures d'approbation applicables ;

iv. **Enjoigne** au Secrétariat, par l'entremise du Comité exécutif, de soumettre pour examen au Sous-comité juridique et au Sous-comité des ressources humaines des options stratégiques relatives à la continuité de l'effectif, à la planification de la relève, à la définition claire des rôles et à la gestion des nominations externes ; et

v. **Demande** au Comité exécutif de faire appel aux parlements pour qu'ils détachent un(e) spécialiste en ressources humaines et de rendre compte à la 60e Assemblée plénière des progrès accomplis, des décisions politiques en suspens et de leurs incidences financières, avec à l'appui des données validées portant sur l'effectif et un plan pour une nouvelle enquête à mener auprès du personnel.

14.0 L'EFFECTIF ET LE CADRE D'ARCHITECTURE ORGANISATIONNELLE POUR LE PARLEMENT DE LA SADC

Le Comité exécutif assure l'Assemblée plénière que les préparatifs liés à l'effectif du Parlement de la SADC se feront par étapes, qu'ils seront conformes à son mandat et qu'ils resteront dans les limites des ressources confirmées. L'organigramme proposé reste soumis à un réexamen ultérieur, à une évaluation des postes, à l'établissement des coûts et aux approbations applicables.

14.1 Objectif et modèle opérationnel

Le Comité exécutif supervisera une approche par étapes : confirmer le travail requis, préciser les fonctions et les rapports hiérarchiques, évaluer les postes, établir les coûts et répondre aux priorités approuvées en fonction des ressources disponibles.

14.2 Statut juridique et institutionnel

1. Les résolutions adoptées par l'Assemblée plénière seront de nature consultative et n'auront pas de caractère juridiquement contraignant. Le Sommet et le Conseil garderont l'entière prérogative de les examiner, de les adopter ou de les rejeter.

2. Les lois types contribueront à la mise en œuvre des instruments de la SADC et favoriseront une harmonisation juridique sans se substituer au pouvoir législatif des États membres.

3. Tout pouvoir législatif contraignant futur nécessitera une intégration régionale plus poussée et une réforme correspondante du cadre institutionnel plus large de la SADC.

14.3 Architecture organisationnelle et évaluation des postes

Le Comité exécutif assure l'Assemblée plénière que d'autres travaux seront effectués avant que la structure proposée ne soit mise en œuvre. Le Secrétariat veillera à la concordance entre les postes et les fonctions, précisera les responsabilités et les rapports hiérarchiques, évitera les chevauchements et gardera des niveaux de direction proportionnés. Les capacités existantes et les postes vacants seront confirmés avant que de nouveaux postes ne soient proposés.

Parmi les fonctions prioritaires figurent l'appui aux parlementaires et aux commissions, les services juridiques et rédactionnels, les programmes, les finances et l'administration, la mobilisation de ressources, les communications, la gestion des documents et les services linguistiques. Le Comité exécutif veillera à ce que les postes proposés s'accompagnent de responsabilités claires et soient évalués de manière cohérente et objective avant que la classification et la rémunération ne soient approuvées.

14.4 Options relatives à la dotation en personnel et responsabilité

Le Comité exécutif supervisera la gestion des détachements à plein temps, de l'appui fourni à temps partiel ou en télétravail et des affectations de spécialistes en fonction des besoins approuvés. Chaque arrangement amènera à définir les responsabilités, la supervision, la durée et les conditions de passation. Le redéploiement restera assujetti à l'autorité déléguée, aux règles applicables et aux conditions d'emploi convenues.

14.5 Garanties en matière de capacité financière et d'emploi

Le Comité exécutif assure l'Assemblée que les détachements seront appuyés par des accords écrits et des financements confirmés avant que des engagements ne soient pris. La fourchette proposée d'un paiement complémentaire de 700 à 1 000 USD est indicative, elle n'a pas été approuvée et reste assujettie à la disponibilité de ressources financières et aux approbations applicables.

14.6 Interaction avec les parties prenantes

Les consultations avec les secrétaires généraux de parlement seront suivies de l'adoption d'engagements écrits adaptés aux besoins approuvés. Les

manifestations d'intérêt ne seront pas traitées comme des recrutements ou des financements confirmés.

14.7 ASSURANCE DONNÉE PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF À L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

L'Assemblée plénière est invitée à **noter l'assurance donnée par le Comité exécutif** que le cadre relatif à l'effectif sera élaboré et mis en œuvre par étapes, avec des rôles clairement définis, une évaluation objective des postes, des financements confirmés et les approbations appropriées. Aucune approbation globale des postes, des échelons ou des rémunérations n'est sollicitée.

14.8 SUPERVISION ET SUIVI ASSURÉS PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF

(a) Le Comité exécutif, appuyé par le Sous-comité juridique et le Sous-comité des ressources humaines, supervisera la révision de l'organigramme, les descriptions de poste, la classification des postes et un plan chiffré de dotation en personnel avant que des propositions ne soient soumises pour obtenir les approbations requises.

(b) Les parlements membres seront invités à indiquer la disponibilité d'un(e) employé(e) détaché(e) à plein temps et d'un(e) autre détaché(e) à temps partiel ou en télétravail, en adéquation avec les besoins approuvés. Un soutien spécialisé peut aussi être recherché. L'affectation dépendra d'accords écrits et de la confirmation de financements.

(c) Le Comité exécutif supervisera la mise en œuvre dans la limite des ressources approuvées et il rendra compte à l'Assemblée plénière de l'état de préparation, des affectations, des coûts et des déficits de capacités restants.

14.8.1 PROPOSITION D'ORGANIGRAMME : SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS, D'ÉVALUATION DES POSTES ET D'ESTIMATION DES COÛTS

<table>
<tr><th colspan="6">STRUCTURE ORGANISATIONNELLE</th></tr>
<tr><th colspan="6">SECRÉTARIAT ADAPTÉ AU PARLEMENT DE LA SADC</th></tr>
<tr><td colspan="6">SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E)</td></tr>
<tr><td colspan="6">Bureau du/de la Secrétaire général(e)</td></tr>
<tr><td>Conseiller/ère politique, juridique et en matière de gouvernance</td><td>Responsable des questions politiques, des relations extérieures et du protocole</td><td>Responsable des publications et de la documentation</td><td>Assistant(e) de direction</td><td>Chauffeur/ assistant(e) de bureau</td><td>Auditeur/trice interne</td></tr>
<tr><td colspan="6">SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E) ADJOINT(E)</td></tr>
<tr><td colspan="6">Bureau du/de la Secrétaire général(e) adjoint(e)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Assistant(e) personnel(le)</td><td colspan="2">Responsable des médias et des communications</td><td colspan="2">Responsable de la mobilisation de ressources et des relations avec les partenaires</td></tr>
<tr><td colspan="6">DIRECTEUR/TRICE DES AFFAIRES LÉGISLATIVES ET JURIDIQUES
Secrétaire partagé(e)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable des Assemblées plénières et des services procéduraux</td><td colspan="2">Responsable juridique/ rédacteur/trice juridique</td><td colspan="2">Responsable du Hansard et des publications</td></tr>
<tr><td colspan="6">Responsable des TIC</td></tr>
<tr><td colspan="6">ASSISTANTS</td></tr>
<tr><td colspan="2">Assistant(e) du/de la RAPSP</td><td colspan="2">Assistant(e) du/de la RJ</td><td colspan="2">Assistant(e) du/de la RHP</td></tr>
<tr><td colspan="6">Assistant(e) du/de la RTIC</td></tr>
<tr><td colspan="6">DIRECTEUR/TRICE DES COMMISSIONS ET DES PROGRAMMES
Secrétaire partagé(e)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Secrétaire de commission (x 6)</td><td colspan="3">Responsable des TIC</td></tr>
<tr><td colspan="6">ASSISTANTS x 6</td></tr>
<tr><td colspan="6">DIRECTEUR/TRICE DES FINANCES ET DES SERVICES GÉNÉRAUX
Secrétaire partagé(e)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Section des finances
• Comptable du Forum
• Comptable de projet
• Responsable financier/ère x 2</td><td colspan="2">Section des ressources humaines
• Responsable des ressources humaines
• Responsable adjoint(e) des ressources humaines</td><td colspan="2">Section administrative
• Responsable de l'administration, de la logistique et des achats
• Adjoint(e) au/à la précédent(e)
• Chauffeur partagé(e)/ assistant(e) de bureau
• Agent(e) de propreté</td></tr>
<tr><td colspan="3">Section des langues
• Responsable des langues x 2</td><td colspan="3">Section des TIC
• Responsable des services informatiques et numériques
• Assistants en télétravail x 3</td></tr>
</table>

CINQUIÈME PARTIE : RELATIONS EXTÉRIEURES, FINANCES ET GOUVERNANCE

15.0 VISITE DE COURTOISIE AU SECRÉTAIRE EXÉCUTIF DE LA SADC EN VUE DE RENFORCER LA COOPÉRATION RÉGIONALE

15.1. Le Secrétaire exécutif de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), S. E. Elias M. Magosi, a rencontré la Secrétaire générale du Forum parlementaire de la SADC (FP SADC), Mme Boemo Sekgoma, au siège de la SADC, à Gaborone, le 29 janvier 2026. La Secrétaire générale était accompagnée de Mme Yapoka Mungandi, directrice des finances et des services généraux au Secrétariat du FP SADC, tandis que S. E. M. Magosi était accompagné du directeur de la planification des politiques et de la mobilisation des ressources (PPRM) au Secrétariat de la SADC, le Dr Mike Masiye.

15.2. La visite de courtoisie était axée sur le renforcement de la coopération entre les deux institutions et la promotion d'une participation citoyenne accrue au processus d'intégration régionale. S. E. M. Magosi a réaffirmé l'engagement de la SADC en faveur de la transformation du Forum en Parlement de la SADC, comme prévu au titre du programme d'intégration régionale. L'échange a également permis de souligner l'importance de renforcer la collaboration entre le Secrétariat de la SADC et le FP SADC, notamment grâce à une participation accrue des citoyens, à la transposition en droit interne et à la mise en œuvre des instruments de la SADC, et à la mobilisation de ressources pour appuyer l'intégration régionale.

15.3. Le Comité exécutif s'est penché sur la demande soumise dans le cadre de l'initiative « Rapprocher la SADC des parlements » et a approuvé le fait que le Secrétaire exécutif de la SADC puisse écrire aux parlements membres, sollicitant une occasion de s'adresser à eux à propos de l'intégration régionale, de la coopération entre le Secrétariat de la SADC et le FP SADC et du rôle des parlements nationaux dans la mise en œuvre des décisions et des instruments de la SADC.

15.4. Les échanges donneront au Secrétaire exécutif l'occasion de présenter aux parlements membres un rapport sur l'évolution des synergies entre le Secrétariat de la SADC, le FP SADC et les parlements nationaux. Les échanges permettront d'aborder en particulier :

i. le programme d'intégration régionale de la SADC ;

ii. le rôle des parlements nationaux dans la ratification, la transposition en droit interne et la mise en œuvre des protocoles de la SADC et d'autres instruments juridiques ;

iii. les rôles respectifs du Secrétariat de la SADC et du FP SADC dans la promotion de l'intégration régionale ; et

iv. la transformation prévue du FP SADC en Parlement de la SADC.

15.5. Les parlements membres seront priés d'indiquer leur disponibilité pour accueillir les échanges. Le Secrétariat de la SADC et le Secrétariat du FP SADC coordonneront conjointement le programme. La Comité exécutif a convenu, en outre, que les mêmes égards, notamment la possibilité de s'adresser aux parlements membres, devraient être accordés à la Secrétaire générale du FP SADC.

15.6. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

L'Assemblée plénière est invitée à **noter que le Comité exécutif a approuvé** la possibilité pour le Secrétaire exécutif de la SADC de soumettre des demandes directement aux parlements membres dans le cadre de l'initiative « Rapprocher la SADC des parlements » et elle a convenu que **les mêmes égards doivent être accordés à la Secrétaire générale du FP SADC**. Les modalités seront subordonnées aux procédures et à la disponibilité de chaque parlement.

16.0 IMPLICATIONS DES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ À L'AIDE PUBLIQUE AU DÉVELOPPEMENT (APD) DE L'OCDE SUR LES ACTIVITÉS DU FORUM

16.1. Le Comité exécutif attire l'attention de l'Assemblée plénière sur les implications des changements intervenus dans la classification des pays par niveau de revenu et leur éligibilité à l'aide publique au développement (APD) pour les activités du Forum financées par des donateurs. **Les pays membres et leurs parlements doivent se préparer à l'avance aux changements qui sont susceptibles de remettre en cause leur accès à des financements extérieurs.**

16.2. Le Comité exécutif a réexaminé le contexte dans lequel la classification des Seychelles parmi les pays à revenu élevé et leur radiation de la liste des pays éligibles à l'APD ont une incidence sur l'appui fourni dans le cadre du Projet SDSR financé par la Suède. La Suède a confirmé que les fonds du projet ne peuvent pas appuyer la participation des Seychelles aux activités concernées.

16.3. La restriction s'applique aux activités financées par des donateurs sur le plan tant national que régional, notamment eu égard à l'appui financier fourni aux membres des Seychelles pour qu'ils puissent, entre autres, participer aux réunions de la Commission HSDSP. **Il s'agit d'une restriction qui concerne le financement et non d'un changement dans le statut de membre des Seychelles ou le droit du pays de participer au Forum.**

16.4. L'expérience des Seychelles met en évidence la nécessité d'une planification en amont de la transition. D'autres partenaires de développement sont susceptibles d'appliquer des restrictions similaires. Le Comité exécutif recommande donc une approche cohérente qui protège la participation, respecte les conditions de financement et évite que ne soient pris des engagements imprévus qui seraient imputés sur le budget ordinaire du Forum.

16.5. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Note** les restrictions de financement signalées qui touchent les Seychelles et les implications potentielles de changements relatifs à la classification par niveau de revenu et à l'éligibilité à l'APD pour d'autres pays membres ;

i. **Affirme** la poursuite de l'adhésion et de la participation des Seychelles au Forum et le principe selon lequel des parlements membres qui se retrouveraient dans des circonstances comparables devraient être traités de façon uniforme et équitable ;

ii. **Exhorte** les parlements membres, travaillant de concert avec leurs gouvernements, à surveiller des changements éventuels relatifs à la classification et à l'éligibilité et à élaborer en amont des plans de transition, notamment en prévoyant une provision dans les budgets parlementaires nationaux pour des frais de participation que les donateurs pourraient ne plus financer ;

iii. **Appuie** une étude de cas sur l'incidence du retrait de financement sur les Seychelles et demande une interaction avec le Comité exécutif et les partenaires internationaux à la coopération (PIC) pour obtenir un soutien au financement de la SDSR par les Seychelles ;

iv. **Enjoigne** au Secrétariat d'obtenir des indications claires des partenaires de développement à propos des conditions d'éligibilité, d'en aviser rapidement les parlements membres qui seraient touchés et d'appuyer l'élaboration d'options chiffrées relatives à la participation en utilisant des sources de financement admissibles ;

v. **Approuve** le principe selon lequel les parlements membres touchés doivent planifier une participation à leurs propres frais, en bénéficiant, lorsque cela est possible, de l'appui de partenariats alternatifs. Tout appui exceptionnel à partir du budget ordinaire du Forum doit être chiffré, peu coûteux, justifié en toute transparence et approuvé en vertu des règles financières applicables ; et

vi. **Demande** au Comité exécutif de soumettre à la 60e Assemblée plénière une approche cohérente relative à l'appui à la transition et à ses implications financières, sans engager le Forum à remplacer automatiquement les financements de donateurs qui ont été supprimés.

17.0 INTÉGRATION D'UNE DISPOSITION RELATIVE À UN CODE VESTIMENTAIRE DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU FP SADC

17.1. Le Comité exécutif présente pour examen à l'Assemblée plénière une proposition visant à introduire une norme vestimentaire dans le Règlement intérieur. La proposition répond à la demande de clarification formulée lors de la 58e Assemblée plénière.

17.2. Une norme claire consisterait à promouvoir une pratique constante et à protéger la dignité et le professionnalisme des débats, tout en respectant la diversité culturelle et religieuse et les circonstances propres à chaque individu.

17.3. Le Comité exécutif recommande que les procédures applicables soient invoquées pour amender le Règlement intérieur afin de permettre l'examen officiel de la disposition proposée ci-dessous. La disposition est présentée comme un projet de texte et non comme une règle déjà adoptée ou en vigueur.

17.4. Logique : trouver un équilibre entre le décorum et l'inclusion

En élaborant la disposition proposée, il a été dûment tenu compte de la nécessité de trouver un équilibre entre deux objectifs complémentaires :

17.4.1. Décorum

Préserver la dignité, le sérieux et le caractère professionnel des débats, conformément au statut du Forum en tant qu'institution interparlementaire régionale.

17.4.2. Inclusion et accommodement raisonnable

Veiller à ce que la norme applicable ne conduise pas à exclure, à désavantager ou à offenser inutilement des membres ou des participants en

raison de leur nationalité, de leur culture, de leur religion, de leur sexe, de leur handicap ou d'autres circonstances légitimes.

17.4.3. La disposition proposée s'articule donc autour des principes objectifs de solennité, de dignité et de professionnalisme plutôt qu'autour d'une liste exhaustive de vêtements prescrits ou prohibés. Elle reconnaît explicitement les tenues nationales, traditionnelles et religieuses, tout en autorisant des accommodements raisonnables lorsque les circonstances l'exigent.

17.5. Disposition proposée

Le Comité exécutif soumet pour examen le projet de disposition suivant conformément à la procédure applicable pour amender les règles :

17.5.1. Nouvelle règle proposée : normes vestimentaires pour les participants

1. Les membres et les autres participants doivent s'habiller d'une manière formelle et professionnelle qui sied à la dignité des débats parlementaires et intergouvernementaux.

2. La tenue doit être propre, soignée et portée de façon appropriée et elle ne doit pas distraire du bon déroulement des débats.

3. La tenue ne doit pas être sexuellement suggestive, indûment provocante ou susceptible d'offenser d'autres participants ou de perturber les débats.

4. Les costumes nationaux, les tenues traditionnelles et les vêtements culturellement significatifs des États membres sont reconnus et autorisés, pourvu qu'ils soient portés dans le respect de la dignité de l'Assemblée.

5. Les couvre-chefs religieux et culturels sont respectés et autorisés et ils ne contreviennent pas par eux-mêmes à cette règle.

6. Des accommodements raisonnables peuvent être trouvés eu égard à une tenue qui est requise en raison de problèmes de santé, d'un handicap, d'une grossesse, de soins de santé à prodiguer ou d'autres circonstances légitimes.

7. Toute question qui se pose eu égard au respect de cette règle doit, en premier lieu, être abordée discrètement avec le/la participant(e) concerné(e) par le/la président(e) de séance ou le Secrétariat et elle ne doit pas être soulevée publiquement en tant que rappel au Règlement en séance plénière.

8. Le/la président(e) de séance peut donner les instructions qu'il/elle juge nécessaires pour faire respecter cette règle.

17.6. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière **note** la logique appliquée et le projet de disposition en matière de norme vestimentaire, qu'elle **demande que les procédures applicables en cas d'amendement** soient invoquées et qu'elle **enjoigne** au Secrétariat de faciliter les étapes procédurales requises et l'examen juridique et rédactionnel avant que l'amendement ne soit soumis pour adoption officielle. Le projet de disposition ne doit pas être traité comme une règle en vigueur avant l'achèvement de la procédure applicable et l'adoption officielle.

18.0 AMENDEMENT AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR RENFORCER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DES COMMISSIONS DU FORUM

18.1. L'Assemblée plénière est invitée à noter que le Règlement intérieur du Forum reconnaît l'importance de l'équilibre entre les sexes dans la composition et la direction de ses commissions.

18.2. En particulier, la règle 38(5) prévoit que :

« Dans la mesure du possible, il faut tenir compte des considérations liées au sexe au moment de décider de la présidence des commissions. Lorsque la présidence d'une commission est exercée par une femme, la vice-présidence est exercée par un homme et *vice versa*. »

La règle 38(4), lue conjointement avec l'article 15(2) de la Constitution du FP SADC, prévoit aussi un mécanisme en vertu duquel les membres peuvent, avec l'aval du Comité exécutif, être réaffectés d'une commission à une autre afin de rectifier un déséquilibre entre les sexes.

18.3. Le Comité exécutif propose que la révision renforce plutôt qu'elle n'affaiblisse la protection de l'équilibre entre les sexes dans la composition et la direction des commissions. Des difficultés concrètes découlant des candidatures, des élections et des postes vacants doivent être surmontées grâce à une planification préalable et à des mesures correctives et non pas en traitant l'équilibre entre les sexes comme une question facultative.

18.4. Le Comité exécutif a enjoint au Secrétariat d'institutionnaliser une approche concrète qui s'articule autour de trois piliers lors du cycle d'adhésion :

i. **Candidatures initiales :** les parlements membres doivent prévoir des candidatures qui conjuguent une expertise pertinente et une représentation

équilibrée des femmes et des hommes au lieu de faire intervenir la dimension de genre seulement une fois que les affectations ont été effectuées ;

ii. **Affectations au sein des commissions :** le Secrétariat doit identifier des déséquilibres avant que la composition des commissions ne soit finalisée et il doit consulter les parlements membres concernés à propos de mesures correctives à soumettre pour examen au Comité exécutif ; et

iii. **Postes vacants et remplacements :** les élections nationales et des changements à mi-mandat doivent conduire à un examen de la répartition hommes-femmes au sein des commissions concernées afin que des remplacements ne rompent pas inutilement l'équilibre déjà atteint.

18.5. **L'équilibre entre les sexes et une expertise pertinente sont des exigences complémentaires.** Le Comité exécutif propose que ni la compétence ni la continuité ne soient utilisées comme des motifs pour accorder une exemption générale de garanties en matière d'équilibre entre les sexes. Quand un déséquilibre ne peut pas être immédiatement corrigé, les raisons, les mesures correctives et le calendrier doivent être consignés et soumis pour contrôle au Comité exécutif.

18.6. La révision doit maintenir la garantie relative aux postes de direction énoncée dans la règle 38(5) et le mécanisme de réaffectation corrective, sous réserve de l'approbation du Comité exécutif. Tout ajustement doit protéger une représentation équilibrée et éviter toute perturbation inutile du travail des commissions. Les dispositions existantes restent applicables à moins qu'elles ne soient officiellement amendées et jusqu'à ce qu'elles le soient.

18.7. ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière **affirme que l'équilibre entre les sexes doit être protégé dans la composition et la direction des commissions** et **qu'elle demande que les procédures applicables en cas d'amendement soient invoquées** pour renforcer les garanties relatives à la mise en œuvre. Le Secrétariat doit faciliter l'examen procédural et juridique requis et soumettre pour examen officiel et adoption un texte d'amendement précis, en étant guidé par les exigences suivantes :

i. **Exiger une planification en amont des candidatures :** les parlements membres doivent désigner des femmes et des hommes possédant une expertise pertinente et identifier des candidats appropriés pour la direction des commissions. Le Secrétariat doit communiquer les exigences en matière d'équilibre entre les sexes avant la soumission des candidatures ;

ii. **Vérifier l'équilibre avant la finalisation des affectations :** le Secrétariat doit présenter à la Secrétaire générale la composition par sexe de chaque commission proposée et de sa direction, signaler tout déséquilibre éventuel et consulter les parlements membres pertinents à propos de candidatures ou d'affectations correctives ;

iii. **Protéger les acquis lorsque la composition des commissions change :** les candidatures de remplacement doivent préserver ou améliorer l'équilibre entre les sexes au sein de la commission concernée. Lorsqu'un remplacement risque d'aggraver un déséquilibre, le Secrétariat doit rechercher une candidature alternative et transmettre les cas non résolus au Comité exécutif avec des motifs et un plan d'action correctif ;

iv. **Maintenir des garanties exécutoires :** préserver la disposition relative aux postes de direction énoncée dans la règle 38(5) et le mécanisme de réaffectation sous réserve de l'approbation du Comité exécutif. La compétence et la continuité doivent éclairer la mise en œuvre, mais elles ne doivent pas justifier une exemption générale de l'impératif de respecter l'équilibre entre les sexes ; et

v. **Exiger un suivi :** le Secrétariat doit tenir à jour un registre relatif à la composition par sexe des commissions, l'actualiser après chaque changement de composition ou de direction et signaler des déséquilibres non résolus et des mesures correctives limitées dans le temps au Comité exécutif et à l'Assemblée plénière suivante.

19.0 FINANCEMENT DURABLE ET PRÉVISIBLE DES RÉUNIONS STATUTAIRES DES COMMISSIONS PERMANENTES

19.1. **Proposition.** Le Comité exécutif propose qu'à compter de l'approbation de l'Assemblée plénière, les parlements membres assument l'intégralité des frais de participation de leurs représentants aux réunions statutaires des commissions permanentes, comme cela est proposé pour les Assemblées plénières. En conséquence, le Forum inscrira au budget des fonds pour l'interprétation, la traduction, l'expertise technique et d'autres coûts organisationnels convenus dans la limite des budgets approuvés.

19.2. **Pourquoi maintenant.** Les principales activités statutaires ne doivent pas dépendre du renouvellement des dons. L'analyse budgétaire montre que :

(a) les contributions par État membre ordinaire ont augmenté, passant de 1,430 million N$ (2015-2016) à 1,5015 million N$ (2020-2021), elles sont restées gelées jusqu'en 2025-2026 avant d'augmenter de 50 % pour atteindre

2,25225 millions N$ en 2026-2027 ; le montant total des contributions en 2027-2028 s'élève à 31,722 millions N$;

(b) les dépenses hors financements des donateurs augmentent, passant de 33,368 millions N$ à 37,133 millions N$ (environ 11 %), y compris les coûts liés à la transition financés par les réserves ;

(c) les contributions sont inférieures de 910 453 N$ aux dépenses récurrentes estimées de l'ordre de 32,633 millions N$. Les intérêts et les frais d'administration estimés de l'ordre de 1,120 million N$ laissent un solde de seulement 209 547 N$, dont 60 000 N$ pour des dépenses imprévues, et ils dépendent de la date de paiement et de l'activité de projet ;

(d) les recettes provenant de donateurs, de l'ordre de 35,011 millions N$ (environ 110 % des contributions), sont affectées à des projets spécifiques et elles sont égalées par les dépenses des donateurs ; elles ne peuvent pas financer les coûts de base et les postes financés par des donateurs ne représentent pas un financement de base permanent, à moins qu'ils ne soient renouvelés ; et

(e) les coûts liés à la transition financés par les réserves sont de nature ponctuelle et ils doivent être distingués des coûts récurrents liés au personnel, aux systèmes et au fonctionnement, qui demeurent après la transition.

19.3. **Coût pour les membres.** Le partage des coûts réduit la pression sur le budget du Forum mais transfère des coûts réels aux parlements membres et aux parlements hôtes. Les coûts indicatifs doivent être communiqués au plus tôt pour qu'ils soient inscrits au budget national et il convient de protéger une participation équitable et l'équilibre entre les sexes.

19.4. PROPOSITION FINALE POUR APPROBATION ET MISE EN ŒUVRE

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Approuve** le cadre de partage des coûts évoqué au paragraphe 19.1 pour qu'il soit appliqué dorénavant, à compter des premières réunions statutaires des commissions permanentes faisant suite à l'approbation ;

ii. **Enjoigne** aux parlements membres d'inscrire les frais de participation à leurs budgets et aux parlements hôtes de se préparer à assumer les responsabilités convenues en matière de participation et d'accueil ;

iii. **Enjoigne** au Secrétariat, de concert avec le Comité des secrétaires généraux, de publier l'avis de mise en œuvre et les coûts indicatifs dans un délai de 60 jours et d'appliquer le cadre sans recourir automatiquement aux réserves ;

iv. **Demande** au Comité exécutif de présenter un mécanisme prévisible d'examen des contributions et une évaluation des financements distinguant les coûts ponctuels des coûts récurrents, tout ajustement relatif aux contributions étant renvoyé à l'Assemblée plénière pour approbation ; et

v. **Demande** au Comité exécutif de rendre compte à la 60e Assemblée plénière de la mise en œuvre, des contraintes et des conséquences financières liées à la participation.

SIXIÈME PARTIE : LEADERSHIP ET CONCLUSION

20.0 ROTATION DU POSTE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E) DU FP SADC FONDÉE SUR LES PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE MÉRITE ET D'INCLUSION SUR LE PLAN LINGUISTIQUE ET GÉOGRAPHIQUE

20.1. **Une institution partagée.** Au moment où le Forum s'apprête à devenir le Parlement de la SADC, les parlements membres souhaiteront voir refléter dans sa direction une institution qui leur appartient à tous. La rotation du poste de Secrétaire général(e) a été utile au Forum, favorisant une succession ordonnée et l'équité géographique, et le Comité exécutif propose respectueusement de préserver ces acquis.

20.2. **Occasion de servir.** Dans le cadre d'un mandat de cinq ans, renouvelable une fois, une rotation complète entre les 15 parlements membres pourrait prendre entre 75 et 150 ans. Le Comité exécutif note, avec reconnaissance pour la contribution de tous les anciens titulaires du poste, que la Constitution reconnaît l'anglais, le français et le portugais comme langues officielles, et que le poste a été occupé jusqu'à présent par des ressortissants d'États membres appartenant à un seul de ces groupes linguistiques. Cela n'implique aucun droit réservé à quelque groupe que ce soit. Le Comité exécutif invite simplement les membres à se demander si chaque parlement membre peut s'attendre à une occasion favorable de présenter des candidats.

20.3. **Principes directeurs.** Le Comité exécutif suggère que toute amélioration doit être guidée par la rotation géographique, l'inclusion linguistique, le mérite et l'équité procédurale. Le poste ne devrait pas être réservé à quelque groupe que ce soit, ni être pourvu par une succession automatique. L'inclusion linguistique élargirait la possibilité de présenter des candidats, tandis que la personne nommée serait le/la candidat(e) le/la plus qualifié(e) au regard de critères publiés et appliqués de manière uniforme. Toute mesure différenciée serait proportionnée, limitée dans le temps et régulièrement réexaminée.

20.4. *ACTION RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE*

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Charge** le Sous-comité des ressources humaines et du renforcement des capacités, de concert avec le Sous-comité juridique, de passer en revue les dispositions relatives à la rotation et de présenter des options juridiquement fondées qui :

(a) préservent une participation géographique équitable ;

(b) offrent à toutes les communautés linguistiques officielles une chance équitable et opportune de présenter des candidats ;

(c) interdisent l'attribution automatique d'un droit ou une exclusion qui seraient fondées uniquement sur la langue ou la nationalité ; et

iii. **Demande** au Comité exécutif d'examiner les options et d'en rendre compte avec des recommandations à la 60e Assemblée plénière pour qu'une décision soit prise par l'organe de validation compétent.

21.0 CONCLUSION

21.1. Les questions dont est saisie cette 59e Assemblée plénière reflètent un message commun : les défis de la région sont partagés et c'est grâce à des solutions partagées qu'ils peuvent être relevés au mieux. La pression économique extérieure se fait sentir dans toute la SADC et, pour la gérer efficacement, il convient d'y faire face tous ensemble. Le Parlement de la SADC verra le jour grâce aux efforts de tous les États membres en faveur de la ratification et son prestige dépendra de la participation des citoyens, d'un accès équitable et fondé sur le mérite à ses postes de direction et de la capacité à maintenir une composition équilibrée entre les hommes et les femmes et bénéficiant d'un financement durable.

21.2. **La voie à suivre.** Ce qui fait progresser l'intégration régionale, ce ne sont pas seulement des changements institutionnels, mais l'engagement continu des parlements membres en faveur d'une ratification rapide, de la prévision de budgets pour financer leur propre participation, de la préservation de l'équilibre entre les sexes et du sentiment d'appropriation collective de l'institution. Le Comité exécutif et le Secrétariat se tiennent prêts à les appuyer dans la limite des garanties et des budgets approuvés.

21.3. *ACTION FINALE RECOMMANDÉE DE LA PLÉNIÈRE*

Le Comité exécutif recommande que l'Assemblée plénière :

i. **Examine** les questions et les recommandations présentées dans ce rapport et définisse les orientations politiques qu'elle juge appropriées ;

ii. **Adopte** les résolutions qui relèvent de son mandat, celles qui ont été approuvées entrant en vigueur à compter de la date d'approbation ;

iii. **Demande** au Comité exécutif de rendre compte de la mise en œuvre à la 60e Assemblée plénière, de telle sorte que la transition du Forum vers le Parlement de la SADC reste de nature collective, responsable et engagée sur la bonne voie.

Monsieur le Président, je demande l'adoption du rapport.

ANNEXE 1 – 2.1 POUVOIRS : RÉUNION DU COMITÉ EXÉCUTIF TENUE LES 24 ET 25 OCTOBRE 2026

PRÉSENTS

1.	**L'honorable Dre Pinkie Rosemary Manamolela** (présidente par intérim/trésorière)	Lesotho
2.	**L'honorable Pedro Sebastião** (représentant de l'honorable Président Adão Francisco Correia de Almeida)	Angola
3.	**L'honorable Phenyo M. Segokgo** (représenatnt de l'honorable Dumelang Saleshando)	Botswana
4.	**L'honorable Président Jabulani Mabuza**	Eswatini
5.	**Le très honorable Président Sameer Sulemani**	Malawi
6.	**L'honorable Govinden Pynivel Venkatasami** (représentant de l'honorable Présidente Shirin Aumeeruddy-Cziffra)	Maurice
7.	**L'honorable Raimundo Maico Diomba**	Mozambique
8.	**L'honorable Présidente Saara Kuugongelwa-Amadhila**	Namibie
9.	**L'honorable Isaac Jean-Claude Tshilumbayi Musawu** (premier Vice-Président de l'Assemblée nationale, représentant de l'honorable Président Aimé Boji Sangara Bamanyirwe)	RDC
10.	**L'honorable Gervais Henrie**	Seychelles
11.	**L'honorable Lutengano George Mwalwiba**	Tanzanie
12.	**La très honorable Présidente Dre Nelly Butete Kashumba Mutti, conseillère d'État, députée, membre de l'APRA**	Zambie
13.	**L'honorable Maybe Mbohwa**	Zimbabwe
14.	**La sénatrice Linda Lorraine Nxumalo** (Présidente du RWPC – membre de droit)	Eswatini

ABSENTS EXCUSÉS

1.	**L'honorable Président Siteny Thierry Randrianasoloniaiko** (Président du FP SADC)	Madagascar
2.	**L'honorable Sylvia Elizabeth Lucas-Izaks** (Vice-Présidente du FP SADC)	Afrique du Sud

Secrétaire

1.	**Mme Boemo Mmandu Sekgoma**, Secrétaire générale	FP SADC

dd