



Union interparlementaire
Pour la démocratie. Pour tous.

Politique visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et autres événements de l'UIP

Octobre 2023

Table des matières

Page

Objet	3
Champ d'application	3
Comportements prohibés	3
Prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel	4
Procédure de plainte	5
1. Définitions propres à la présente politique :	5
2. Signalement d'actes de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel	5
3. Procédure	5
4. Mesures de protection :	6
Principes de base	6
Procédure régulière	7
Conséquences possibles du harcèlement	7
Mise en œuvre et suivi de la présente politique	8

Document publié le : 25 octobre 2023

Approuvé par : 212^e session du Conseil directeur

Cette politique pourra être révisée périodiquement en fonction de l'expérience acquise et des évolutions techniques. Toute modification sera notifiée aux utilisateurs en temps utile par le biais d'un amendement à la politique.

Objet

Les valeurs essentielles (égalité, inclusion, respect, intégrité et solidarité) de l'Union interparlementaire (UIP), ainsi que ses Statuts et Règlements posent les fondements d'un environnement professionnel, respectueux et exempt de harcèlement pour toutes les personnes qui participent à ses réunions et événements.

L'UIP s'engage à organiser des Assemblées et des événements auxquels toute personne peut participer dans un environnement inclusif, respectueux et sûr, exempt de toute forme de harcèlement, sexuel ou autre. Un comportement professionnel, respectueux et responsable est attendu de tous les participants.

Les Assemblées et événements de l'UIP sont soumis aux normes éthiques et professionnelles les plus élevées. Toute personne y participant est tenue de se comporter avec intégrité envers toute autre personne y assistant ou y intervenant et de respecter sa dignité.

L'objet de la présente politique est de prévenir toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et événements de l'UIP, d'offrir un soutien aux personnes qui signalent des incidents de harcèlement et de prendre rapidement des mesures efficaces visant à faire la lumière sur des faits présumés de harcèlement et, si ceux-ci sont avérés, d'établir les responsabilités.

Le Secrétariat de l'UIP, par le biais d'un groupe de lutte contre le harcèlement, proposera, aux personnes victimes de ce type de comportement, un accompagnement basé sur le respect, la non-discrimination, la sécurité et le consentement éclairé. La présente politique a été élaborée sur la base du *Code de conduite des Nations Unies pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies*.

Champ d'application

La présente politique s'applique à toute personne participant aux Assemblées et à d'autres événements de l'UIP, y compris les parlementaires et les collaborateurs des Parlements membres de l'UIP, les Membres associés et les Observateurs, le personnel du Secrétariat de l'UIP (ce qui inclut le personnel lui-même, les collaborateurs externes et les stagiaires), les membres des missions diplomatiques, les experts, les conseillers, les consultants, les personnes invitées, les employés du Parlement hôte et les entreprises extérieures chargées des événements et toutes les personnes y assistant ou y intervenant à quelque titre que ce soit.

La présente politique s'applique à tous les incidents se produisant au cours et dans le cadre des Assemblées et événements de l'UIP, notamment les Assemblées en présentiel, en ligne ou hybrides, les réunions, les conférences et colloques, les réceptions, les congrès scientifiques et techniques, les réunions d'experts, les séminaires, les ateliers, les expositions, les événements parallèles, les séances de formation et les déplacements sur le terrain, ainsi que tout autre forum organisé, accueilli ou parrainé intégralement ou en partie par l'UIP, quel que soit le lieu où ils se déroulent.

La présente politique complète mais ne modifie en rien les autres politiques, directives, règles et lois applicables, y compris les *Statuts et Règlements de l'UIP*, le document *Politique et procédures de l'UIP en matière de protection des données personnelles*, et le *Code de conduite du personnel de l'UIP* ainsi que les lois régissant les locaux dans lesquels les événements de l'UIP ont lieu et tout accord applicable avec le pays hôte.

Comportements prohibés

Aux fins de la présente politique, le terme "harcèlement" a la même définition que celle qui est donnée dans le *Code de conduite des Nations Unies pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies*, à savoir :

"Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Le harcèlement, sous quelque forme que ce soit, fondé sur le genre, l'identité de genre et son

expression, l'orientation sexuelle, les capacités physiques, l'apparence physique, l'appartenance ethnique, la race, l'origine nationale, l'affiliation politique, l'âge, la religion ou tout autre motif, est interdit."

"Le harcèlement sexuel est un type particulier de comportement prohibé. On entend par harcèlement sexuel tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont il est raisonnable de considérer qu'il est offensant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques, et intervenir entre personnes de genres différents ou de même genre."

Le harcèlement peut prendre, sans s'y limiter, les formes suivantes :

- "abus délibéré d'une position de pouvoir ou comportement insultant visant à humilier ou à dénigrer une personne ou un groupe,
- paroles agressives, grossièretés, éclats de voix et menaces,
- exclure une personne ou la tenir à l'écart d'activités professionnelles, sans raison ni autorité légitime,
- dénigrement systématique d'une personne ou d'un groupe, y compris par des rumeurs, des commérages ou des moqueries, chantage¹."

Le harcèlement sexuel peut prendre, sans s'y limiter, les formes suivantes :

- les commentaires désobligeants ou dégradants au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne ;
- les injures ou insultes à connotation sexuelle ou fondées sur le genre ;
- les commentaires de nature sexuelle sur l'apparence, les vêtements ou les parties du corps d'une personne ;
- les conjectures sur la sexualité d'une personne ;
- les demandes répétées de rendez-vous ou les demandes de rapports sexuels ;
- les regards insistants et sexuellement suggestifs ;
- les contacts physiques malvenus, y compris le fait de pincer, caresser, effleurer délibérément une personne ou se frotter contre elle ;
- les gestes sexuels obscènes, comme les mouvements du pelvis ;
- les anecdotes ou les blagues sexuelles ou obscènes ;
- les propos sexuellement suggestifs communiqués par quelque moyen que ce soit ;
- le fait de partager ou afficher des images ou des vidéos sexuellement inappropriées, sous quelque format que ce soit ;
- les actes ou tentatives d'agression sexuelle, y compris le viol²."

Comme l'indique la liste ci-dessus, l'incident peut être plus ou moins grave.

Prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel

La prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, exige une compréhension commune des valeurs et des attentes de chaque personne, afin que tous les participants aux Assemblées et événements de l'UIP aient conscience des conséquences possibles de leurs positions, de leurs comportements et de leurs interactions.

À cette fin, l'UIP s'engage à prendre des mesures préventives en vue de promouvoir un environnement de tolérance zéro pour le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors de ses Assemblées et événements. Le Secrétariat de l'UIP communiquera des informations et dispensera des formations sur la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, de façon régulière. Conformément à cette politique, un plan distinct de mesures pratiques sera préparé afin d'appliquer l'action nécessaire et d'en suivre l'avancement et la mise en œuvre.

¹ Exemples tirés du *Code de conduite pour la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement dans le cadre des manifestations placées sous l'égide de l'OIT*.

² Exemples tirés du *Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies*.

Procédure de plainte

Tout participant qui s'estime victime de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, de la part d'un autre participant lors d'une Assemblée ou d'un événement de l'UIP, peut signaler l'incident. Un participant qui est témoin d'un cas de harcèlement peut également procéder à un signalement.

1. Définitions propres à la présente politique :

- a) le terme "personne victime/survivante" désigne la personne à l'encontre de laquelle un comportement potentiellement constitutif de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, est dirigé ;
- b) le terme "auteur présumé" désigne la personne dont le comportement est potentiellement constitutif de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, en vertu des politiques applicables.

2. Signalement d'actes de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel

Lors de ses Assemblées et événements, le Secrétariat de l'UIP désignera un ou plusieurs points focaux pour les questions liées au harcèlement, y compris au harcèlement sexuel. Les participants qui estiment avoir été victimes ou être survivants de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, ou en avoir été témoins, lors d'une Assemblée ou d'un événement de l'UIP peuvent immédiatement signaler l'incident et demander de l'aide et des conseils aux interlocuteurs désignés ou à l'adresse speakout@ipu.org. Ces informations seront transmises au groupe de lutte contre le harcèlement auprès du Secrétariat de l'UIP.

Les interlocuteurs et les membres du groupe de lutte contre le harcèlement de l'UIP seront généralement des membres du Secrétariat de l'UIP formés à ce type de situation.

Selon les personnes concernées par l'affaire, la plainte se déroulera comme suit :

- Si l'auteur présumé fait partie du personnel de l'UIP (personnel lui-même, collaborateur externe ou stagiaire), la plainte se déroulera conformément au Règlement et Statut du personnel de l'UIP et au Code de conduite du personnel de l'UIP.
- Si l'auteur présumé est un parlementaire – notamment si ce parlementaire occupe un poste officiel de gouvernance au sein de l'UIP – ou un membre du personnel d'un Parlement membre de l'UIP, un Membre associé ou un Observateur, la procédure décrite ci-dessous sera suivie et, si nécessaire, le rapport d'enquête sera transmis au Comité de surveillance et de déontologie.
- Si l'auteur présumé ne relève pas des catégories ci-dessus, la procédure décrite ci-dessous sera suivie et, si nécessaire, le/la Secrétaire général(e) donnera la suite qu'il ou elle estime nécessaire en fonction du rapport d'enquête et conformément aux conséquences décrites dans la présente politique.

3. Procédure

Le groupe désigné chargé de la lutte contre le harcèlement prendra des mesures appropriées conformément aux politiques, procédures et règlements applicables de l'UIP, notamment les mesures suivantes :

En ce qui concerne l'assistance à la personne victime/survivante :

- Écouter le témoignage de la personne victime/survivante.
- Fournir des informations pratiques sur le soutien/l'assistance disponible.
- Proposer des conseils sur les procédures informelles et formelles, et sur les conséquences de ces options.
- Expliquer la politique de confidentialité applicable à ces processus.
- Expliquer l'approche de tolérance zéro par rapport aux représailles et les mesures transitoires de protection possibles.

- Examiner la plainte ainsi que les besoins et la sécurité de la personne victime/survivante, déterminer si des mesures de protection sont appropriées, disponibles et conformes à la volonté de la victime.

Si une personne autre que la personne victime/survivante porte plainte, le groupe de lutte contre le harcèlement sollicitera le consentement de la personne victime/survivante avant de décider d'aller plus loin.

Procédure informelle

Si la personne victime/survivante choisit d'engager tout d'abord une procédure informelle basée sur une approche ouverte, non menaçante et non litigieuse, le groupe de lutte contre le harcèlement peut proposer les possibilités suivantes :

- Entrer en contact avec l'auteur présumé et tenter de régler le problème.
- Impliquer un tiers pour faciliter un échange avec l'auteur présumé.

Une tentative infructueuse de régler le problème de manière informelle n'empêche pas le dépôt d'une plainte formelle.

Procédure formelle

Dans une procédure formelle, le groupe désigné pour lutter contre le harcèlement se chargera de :

- Recevoir la plainte formelle et diligenter une enquête.
- Faire appel à des enquêteurs externes indépendants (agence ou consultant) disposant de l'expérience et du savoir-faire pertinents pour instruire l'affaire et produire un rapport, à moins que le groupe et la personne victime/survivante s'accordent sur le fait que cela n'est pas nécessaire.
- Informer la personne victime/survivante de l'avancement de l'enquête et de ses conclusions, notamment si la plainte formelle a débouché ou pas sur une sanction devant être infligée.
- Aviser l'auteur présumé de l'enquête et le tenir informé de l'avancement de la procédure.
- Transmettre le rapport d'enquête au Secrétaire général de l'UIP.

Une procédure formelle ne doit être lancée qu'avec le consentement éclairé de la personne victime/survivante. Si une plainte est déposée par une personne autre que la personne victime/survivante, le groupe de lutte contre le harcèlement doit obtenir l'accord de la personne victime/survivante avant de décider d'ouvrir une enquête.

Si le rapport d'enquête conclut qu'aucun incident de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, n'a eu lieu, le Secrétaire général informera le plaignant et le mis en cause que l'affaire ne sera pas examinée plus avant.

4. Mesures de protection

Le cas échéant, le Secrétaire général, sur l'avis du groupe de lutte contre le harcèlement et en accord avec la personne victime/survivante, peut décider de prendre des mesures transitoires de protection. Ces mesures visent à protéger la personne victime/survivante et à éviter qu'elle ne subisse d'autres préjudices, qu'il s'agisse de nouveaux actes de harcèlement, de la pression d'avoir à interagir avec l'auteur présumé ou du risque de représailles suite à la plainte. Les mesures de protection peuvent inclure, par exemple, l'éloignement physique provisoire de l'auteur présumé et de la personne victime/survivante.

Principes de base

Confidentialité

La présente politique et son mécanisme d'établissement de rapports visent à assurer le respect de tous. Les parties à une plainte ne doivent pas divulguer d'informations sur la procédure à une personne qui n'est pas concernée par celle-ci. Toutes les parties ont l'obligation de protéger l'identité de la personne victime/survivante, de l'auteur présumé, des témoins et des personnes qui fournissent des preuves au cours de l'enquête. Leur identité ne sera dévoilée que si cela est

nécessaire et uniquement aux personnes directement associées à l'enquête. Elle ne sera pas rendue publique au cours de l'enquête ou lors de la publication du rapport. Le non-respect de cette obligation peut constituer une violation de la présente politique.

Tolérance zéro pour les représailles

L'UIP ne tolérera aucune représailles de la part de quiconque à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, exprime ou communique une préoccupation, une allégation ou des informations dans le cadre de la présente politique. La personne victime/survivante sera protégée des représailles dès que la plainte est déposée, pendant tout le processus formel et après clôture de l'affaire. Si l'on estime que des représailles ou des actions de ce type sont menées, cela doit être immédiatement signalé au groupe de lutte contre le harcèlement.

Déclarations fausses ou trompeuses

Un participant ne doit jamais faire, en toute connaissance de cause, une déclaration fausse ou trompeuse portant sur un comportement prohibé. Signaler en toute connaissance de cause des informations fausses est contraire à la présente politique et, s'il était établi par une enquête que les accusations de harcèlement découlaient de mauvaises intentions, le Comité de surveillance et de déontologie, ou le cas échéant le Secrétaire général, pourrait décider de lancer des procédures disciplinaires ou toute action appropriée à l'encontre du plaignant, conformément aux règles et à la politique applicable.

Récusation

Si, dans une affaire, un membre du Comité de surveillance et de déontologie est soit la personne victime/survivante soit l'auteur présumé, ledit membre doit s'abstenir de prendre part aux délibérations et à la décision sur l'affaire en question. En outre, si une personne victime/survivante ou un auteur présumé est du même pays que l'un des membres du Comité susmentionné, ce membre doit s'abstenir de prendre part aux délibérations et à la décision sur l'affaire en question.

De plus, tout autre conflit d'intérêt potentiel doit être porté à l'attention du Comité de surveillance et de déontologie par le membre concerné.

Procédure régulière

Une plainte formelle doit être signée et datée. Aucune plainte anonyme ne sera prise en compte. La plainte doit être aussi détaillée et étayée que possible. Une plainte doit normalement être déposée rapidement et au plus tard dans les deux ans après la date de l'incident ou bien, dans le cas d'incidents multiples, après la date de l'incident de harcèlement présumé le plus récent. La personne victime/survivante doit savoir que, pour des raisons de régularité de la procédure, sa plainte et/ou les informations du plaignant seront partagées avec l'auteur présumé dans le cadre de l'enquête.

L'instruction d'une plainte doit être effectuée rapidement, raisonnablement et dans les délais impartis, conformément aux directives d'enquête relatives à la présente politique (à rédiger). L'enquête sera équitable, équilibrée, basée sur des faits pertinents et menée sur une base strictement confidentielle. Il sera fait état de ses conclusions dans un rapport d'enquête, qui inclura les points de vue de la personne victime/survivante, des témoins et de l'auteur présumé.

Si une personne victime/survivante souhaite, à tout moment, retirer sa plainte, une demande écrite doit être adressée au groupe de lutte contre le harcèlement. Dès réception de cette demande, le groupe ou le Secrétaire général peut chercher à se renseigner sur les motifs du retrait.

Conséquences possibles du harcèlement

Les actions appropriées peuvent inclure, sans s'y limiter :

- suspendre temporairement l'accès de l'auteur à l'ensemble des Assemblées et événements de l'UIP jusqu'à ce qu'il remplisse certaines conditions. Ces conditions peuvent inclure la reconnaissance claire d'avoir commis un acte répréhensible et des garanties de non-récidive, la participation à une formation anti-harcèlement, etc.,

- suspendre la possibilité pour l'auteur d'occuper un poste officiel de gouvernance au sein de l'UIP,
- suspendre ou interdire l'accès de l'auteur à l'Assemblée ou à l'événement de l'UIP en question, ou lui refuser l'inscription à de futurs Assemblées et événements de l'UIP, ou les deux,
- transmettre les éléments de la plainte à la délégation de l'auteur et engager une discussion visant à ce que la délégation prenne des mesures de suivi appropriées ou, le cas échéant, transmettre un rapport à l'employeur ou à l'entité,
- transmettre les éléments de la plainte à l'entité ayant autorité d'enquête ou disciplinaire sur l'auteur, ainsi qu'aux autorités nationales compétentes, en particulier si l'enquête conclut qu'il existe des accusations crédibles de possible comportement criminel,
- la personne victime/survivante de harcèlement peut également demander l'aide d'autres autorités pertinentes, par exemple la police, en tenant compte du cadre légal applicable.

Mise en œuvre et suivi de la présente politique

L'UIP s'engage à mettre en œuvre la présente politique de façon systématique.

Le Secrétariat de l'UIP élaborera et appliquera une série de mesures concrètes pour accompagner la présente politique et en assurer la mise en œuvre.

Le Groupe du partenariat entre hommes et femmes de l'UIP assurera le suivi régulier de la mise en œuvre de la présente politique et de la série de mesures qui s'y rapporte et présentera un rapport exposant les résultats et la voie à suivre aux Membres de l'UIP tous les deux ans, avec notamment les révisions identifiées en fonction des besoins, au moins tous les quatre ans, en tenant compte des enseignements tirés du suivi de la présente politique et de tous les changements des structures, des politiques complémentaires et du contexte qui influeraient sur la mise en œuvre de la présente politique.