

Indicateur 5.2 : Pratiques institutionnelles inclusives

À propos de l'indicateur

Le présent indicateur concerne l'inclusivité du parlement pour ce qui est de ses pratiques institutionnelles. Il part du principe que, pour représenter de façon efficace la société et demander des comptes à l'exécutif au nom des citoyens, le parlement doit être lui-même une institution inclusive.

Cet indicateur porte sur la diversité du personnel parlementaire. Il traite spécifiquement de questions d'équilibre entre les sexes dans la composition de l'administration parlementaire, notamment le personnel clé. La capacité du parlement à rendre ses activités inclusives pour les divers groupes de la société, particulièrement lorsque de multiples langues officielles sont parlées, représente aussi un élément important pour l'inclusivité du parlement.

L'indicateur met en exergue l'importance d'un environnement de travail bienveillant. Le parlement doit veiller sur la santé, la sécurité et le bien-être des parlementaires et du personnel parlementaire, ainsi que des visiteurs. Il est notamment escompté du parlement qu'il prenne des mesures pour prévenir et combattre le sexisme, le harcèlement et la violence à l'encontre des parlementaires et du personnel parlementaire, tout particulièrement la violence fondée sur le genre.

L'indicateur comprend les aspects suivants :

- Aspect 5.2.1 : Diversité du personnel
- Aspect 5.2.2 : Environnement de travail
- Aspect 5.2.3 : Lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence
- Aspect 5.2.4 : Offre de services multilingues

Les Indicateurs pour des parlements démocratiques sont une initiative multipartenaires coordonnée par l'Union interparlementaire (UIP), en partenariat avec l'Association parlementaire du Commonwealth (APC), la Fondation Directorio Legislativo, Inter Pares/International IDEA, le National Democratic Institute (NDI), le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), ONU Femmes et la Westminster Foundation for Democracy (WFD).

Les Indicateurs sont publiés sur le site www.parliamentaryindicators.org sous licence Creative Commons [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Aspect 5.2.1 : Diversité du personnel

Cet aspect s'applique aux éléments suivants :

- Indicateur 5.2 : Pratiques institutionnelles inclusives
- Cible 5 : Des parlements inclusifs

À propos de l'aspect

Pour que le parlement soit réellement une institution inclusive et s'acquitte efficacement de ses fonctions de représentation et de redevabilité, il doit veiller à ce que le personnel qui travaille pour lui représente la société dans sa diversité.

Dans cette perspective, le cadre juridique devrait imposer la non-discrimination pour tous les groupes de la société en matière de recrutement, de conditions d'emploi et d'avancement de carrière. Il devrait également être clairement établi que le parlement est un employeur veillant à l'égalité des chances en vertu du principe qui veut que toute personne bénéficie de chances égales en matière d'emploi, quelles que soient ses caractéristiques (notamment la race, le sexe, l'âge, la religion, le handicap, les préférences sexuelles ou l'identité ou l'expression de genre).

Le respect de l'équilibre entre les sexes dans l'administration parlementaire contribue à enrichir les activités du parlement de points de vue variés et constitue un élément important de la diversité du parlement en tant que lieu de travail et de sa démarche pour intégrer la dimension de genre. Les plans stratégiques ou les politiques en faveur de l'égalité des sexes de l'institution devraient assurer l'équilibre entre les sexes dans l'administration parlementaire, ainsi que la répartition équitable de la charge de travail entre les divers services administratifs du parlement et degrés d'ancienneté. Les stéréotypes de genre ne doivent pas servir de prétexte à l'attribution de tâches différentes.

Des politiques sensibles au genre et non discriminatoires devraient être instaurées pour la gestion des ressources humaines et appliquées au recrutement et au développement de carrière du personnel. Le parlement devrait veiller à ce qu'il n'existe pas d'inégalités salariales entre les sexes et à ce que sa pratique institutionnelle fasse appel à une terminologie sensible au genre.

Au-delà du cadre juridique, il est également important que le parlement offre aux groupes sous-représentés de vraies occasions de s'insérer dans l'administration parlementaire. Ces approches peuvent prendre la forme d'un recrutement ciblé, d'une formation spécialisée à l'intention des collaborateurs parlementaires de groupes sous-représentés déjà recrutés, de mesures visant à fidéliser les collaborateurs appartenant à ces groupes et à leur accorder des avancements et d'une formation visant à sensibiliser l'ensemble du personnel.

Voir également l'aspect 2.2.4 : *Professionalisme de l'administration parlementaire*, l'aspect 5.1.3 : *Intégration de la dimension de genre* et l'aspect 5.2.2 : *Environnement de travail*.

Objectifs

Après une analyse comparative, les parlements pourraient par exemple viser les objectifs suivants en ce qui concerne la diversité du personnel :

Le cadre juridique prévoit que le parlement est un employeur veillant à l'égalité des chances et garantissant à son personnel la non-discrimination en matière de recrutement, de conditions d'emploi et d'avancement de carrière.

Le parlement s'est doté d'une politique ou d'un plan en faveur de l'égalité des sexes passant par un ensemble clair et détaillé d'objectifs et de processus destinés à atteindre la parité des sexes dans l'administration parlementaire, y compris à des niveaux élevés de responsabilités.

Le parlement adopte des approches bienveillantes offrant à tous les groupes de la société, y compris les groupes sous-représentés, de réelles occasions de s'insérer dans l'administration

parlementaire. Les politiques de gestion des ressources humaines accordent une importance particulière au recrutement, à la fidélisation et à l'avancement des groupes sous-représentés.

La diversité du personnel parlementaire, notamment l'équilibre entre les sexes, est régulièrement vérifiée. Les données relatives à la composition de l'administration parlementaire sont à la disposition du public. L'efficacité des politiques en faveur de l'égalité des sexes et de la diversité sont régulièrement vérifiées.

Évaluation

L'aspect examiné ici est apprécié selon plusieurs critères, qui doivent être évalués séparément. Pour chaque critère, veuillez choisir parmi les six appréciations proposées (Néant, Médiocre, Moyen, Bon, Très bon et Excellent) celle qui correspond le mieux à la situation dans votre parlement, et fournir des éléments à l'appui de votre appréciation.

Exemples d'éléments permettant d'étayer l'évaluation :

- Dispositions du cadre juridique ou du règlement du parlement relatives à la non-discrimination dans le recrutement de personnel
- Politiques de gestion des ressources humaines du parlement
- Plan stratégique ou politique ou plans en faveur du genre du parlement dénotant un engagement en faveur de l'équilibre entre les sexes dans l'administration parlementaire
- Listes des titulaires occupant ou ayant occupé dans un passé récent des postes à responsabilités dans l'administration parlementaire (secrétaire général, secrétaire général adjoint, chefs de services et leurs adjoints, assistants)
- Descriptions et annonces de postes sur le site web du parlement et d'autres sites de recrutement
- Données chiffrées attestant de la diversité du personnel par comparaison avec la diversité de la société

Le cas échéant, merci de bien vouloir communiquer des observations ou exemples supplémentaires pour étayer l'évaluation.

Critère d'évaluation n° 1 : Employeur veillant à l'égalité des chances

Le cadre juridique prévoit que le parlement est un employeur veillant à l'égalité des chances et garantissant à son personnel la non-discrimination en matière de recrutement, de conditions d'emploi et d'avancement de carrière.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

Éléments à l'appui de l'évaluation :

Critère d'évaluation n° 2 : Politique ou plan en faveur de l'égalité des sexes

Le parlement s'est doté d'une politique ou d'un plan en faveur de l'égalité des sexes passant par un ensemble clair et détaillé d'objectifs et de processus destinés à atteindre la parité des sexes dans l'administration parlementaire, y compris à des niveaux élevés de responsabilités.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

Éléments à l'appui de l'évaluation :

Critère d'évaluation n° 3 : Approches bienveillantes en matière de diversité du personnel

Le parlement adopte des approches bienveillantes offrant à tous les groupes de la société, y compris les groupes sous-représentés, de réelles occasions de s'insérer dans l'administration parlementaire. Les politiques de gestion des ressources humaines accordent une importance particulière au recrutement, à la fidélisation et à l'avancement des groupes sous-représentés.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

Éléments à l'appui de l'évaluation :

Critère d'évaluation n° 4 : Suivi

La diversité du personnel parlementaire, notamment l'équilibre entre les sexes, est régulièrement vérifiée. Les données relatives à la composition de l'administration parlementaire sont à la disposition du public. L'efficacité des politiques en faveur de l'égalité des sexes et de la diversité est régulièrement vérifiée.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

Éléments à l'appui de l'évaluation :

Réformes envisageables

Dans cet encadré, notez les recommandations et les idées visant à renforcer les règles et la pratique dans ce domaine.

Sources et autre documentation

- Association des Secrétaires généraux des parlements (ASGP), [Principes pour le recrutement et la gestion des carrières du personnel de l'administration parlementaire](#) (2014).
- Association parlementaire du Commonwealth (APC), [Recommended Benchmarks for Democratic Legislatures](#) (2018).
- Parlement européen, [Égalité des genres : que font les parlements de l'Union européenne](#) (2012).
- Union Interparlementaire (UIP), [Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques](#) (2011).
- UIP, [Parlements : évaluer la sensibilité au genre : Outil d'auto-évaluation](#) (2016).
- UIP, [Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements](#) (2019).

Aspect 5.2.2 : Environnement de travail

Cet aspect s'applique aux éléments suivants :

- Indicateur 5.2 : Pratiques institutionnelles inclusives
- Cible 5 : Des parlements inclusifs

À propos de l'aspect

Cet aspect porte sur les pratiques et les dispositions visant à faire du parlement un environnement de travail inclusif. L'existence d'un environnement de travail bienveillant et inclusif peut contribuer à améliorer la performance des parlementaires, du personnel parlementaire et du parlement dans son ensemble.

Le parlement a l'obligation de veiller sur la santé et la sécurité des parlementaires, de son personnel et des visiteurs. Il est également tenu d'offrir aux parlementaires et au personnel parlementaire handicapés un lieu de travail sûr et fonctionnel répondant à leurs besoins, ce qui passe par l'accessibilité des installations parlementaires et de l'information.

Nombreux sont les parlementaires et les membres du personnel parlementaire qui assument et doivent mener en parallèle de leurs engagements professionnels des responsabilités familiales considérables, par exemple parce qu'ils s'occupent de nourrissons, d'enfants ou de personnes âgées, entre autres. Il est donc essentiel que le parlement offre, grâce à des procédures et des pratiques porteuses, un environnement convivial pour les familles. Ces pratiques peuvent notamment être les suivantes :

- fixer des heures et des périodes de réunion adaptées aux familles
- faciliter le travail à domicile, y compris en prenant des mesures concernant la présence et le vote
- permettre aux parlementaires de venir voter accompagnés de leurs nourrissons
- apparier les parlementaires absents lors des votes ou autoriser le vote par procuration
- offrir des installations et des services conçus pour les familles, par exemple une salle d'allaitement, des espaces pour les familles et des structures de garde d'enfants.

Voir également l'aspect 3.3.2 : *Accès des personnes handicapées au parlement.*

Objectifs

Après une analyse comparative, les parlements pourraient par exemple viser les objectifs suivants en ce qui concerne l'environnement de travail :

Le cadre juridique oblige le parlement à veiller sur la santé et la sécurité des parlementaires, du personnel parlementaire et des visiteurs. Les politiques et la réglementation en matière de santé et de sécurité sont régulièrement contrôlées et évaluées.

Le parlement offre un environnement de travail sûr et fonctionnel aux parlementaires et au personnel parlementaire handicapés.

Le règlement du parlement permet aux parlementaires qui allaitent ou s'occupent de jeunes enfants de s'acquitter de leur mandat parlementaire, y compris le vote.

Le parlement offre aux parlementaires et au personnel parlementaire des installations et des services conçus pour les familles, par exemple une salle d'allaitement, des espaces pour les familles et des structures de garde d'enfants.

Le parlement prend des mesures destinées à faciliter l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des parlementaires et du personnel parlementaire, notamment en veillant à la régularité des horaires et des périodes de réunion, en proposant des horaires de travail souples et en offrant des possibilités de participation à distance et de travail à domicile.

Évaluation

L'aspect examiné ici est apprécié selon plusieurs critères, qui doivent être évalués séparément. Pour chaque critère, veuillez choisir parmi les six appréciations proposées (Néant, Médiocre, Moyen, Bon, Très bon et Excellent) celle qui correspond le mieux à la situation dans votre parlement, et fournir des éléments à l'appui de votre appréciation.

Exemples d'éléments permettant d'étayer l'évaluation :

- Dispositions des politiques, réglementation ou autres mesures portant sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail
- Dispositions des politiques, réglementation, article(s) du règlement du parlement ou code de conduite visant à prévenir et combattre le sexisme, le harcèlement et la violence à l'encontre des parlementaires et du personnel parlementaire
- Documents ou autre information attestant que ces politiques ou cette réglementation sont appliquées dans la pratique et soumises à un contrôle et une évaluation réguliers
- Dispositions du règlement du parlement ayant été adaptées pour permettre aux parlementaires ayant charge de famille de s'acquitter de leur mandat parlementaire
- Information concernant les installations et les services conçus pour les familles offerts par le parlement
- Dispositions des politiques de gestion des ressources humaines visant à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Le cas échéant, merci de bien vouloir communiquer des observations ou exemples supplémentaires pour étayer l'évaluation.

Critère d'évaluation n° 1 : Santé et sécurité

Le cadre juridique oblige le parlement à veiller sur la santé et la sécurité des parlementaires, du personnel parlementaire et des visiteurs. Les politiques et la réglementation en matière de santé et de sécurité sont régulièrement contrôlées et évaluées.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 2 : Parlementaires et personnel parlementaire handicapés

Le parlement offre un environnement de travail sûr et fonctionnel aux parlementaires et au personnel parlementaire handicapés.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 3 : Allaitement ou garde de jeunes enfants

Le règlement du parlement permet aux parlementaires qui allaitent ou s'occupent de jeunes enfants de s'acquitter de leur mandat parlementaire, y compris le vote.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 4 : Installations et services conçus pour les familles

Le parlement offre aux parlementaires et au personnel parlementaire des installations et des services conçus pour les familles, par exemple une salle d'allaitement, des espaces pour les familles et des structures de garde d'enfants.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 5 : Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Le parlement prend des mesures destinées à faciliter l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des parlementaires et du personnel parlementaire, notamment en veillant à la régularité des horaires et des périodes de réunion, en proposant des horaires de travail souples et en offrant des possibilités de participation à distance et de travail à domicile.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Réformes envisageables

Dans cet encadré, notez les recommandations et les idées visant à renforcer les règles et la pratique dans ce domaine.

Sources et autre documentation

- Association parlementaire du Commonwealth (APC), [Recommended Benchmarks for Democratic Legislatures](#) (2018).
- Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), [Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality](#) (2018).
- Parlement britannique, [Using the Independent Complaints and Grievance Scheme \(ICGS\): guide for complainants](#).
- UIP, [Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements](#) (2019).

Aspect 5.2.3 : Lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence

Cet aspect s'applique aux éléments suivants :

- Indicateur 5.2 : Pratiques institutionnelles inclusives
- Cible 5 : Des parlements inclusifs

À propos de l'aspect

Cet aspect concerne le rôle joué par le parlement dans la prévention et la lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence à l'encontre des parlementaires et du personnel parlementaire. Le sexisme, le harcèlement et la violence, particulièrement à l'encontre des femmes, empoisonnent les environnements de travail dans le monde entier. Aucun lieu ni environnement de travail n'est à l'abri de comportements aussi inacceptables.

Les parlements n'y font pas exception. Il y va de l'intérêt de tous de préserver l'environnement de travail des comportements et de la violence sexistes. Cette nécessité s'applique aux hommes, aux femmes et à toutes les catégories de personnel travaillant au parlement (parlementaires, personnel parlementaire, assistants, etc.), ainsi qu'à toutes les formes de harcèlement, notamment la violence fondée sur le genre.

Le parlement devrait adopter en matière d'environnement de travail une politique de lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence s'exerçant dans ses murs conforme aux obligations nationales et internationales et aux bonnes pratiques. Les objectifs de cette politique devraient être clairement énoncés, éventuellement en soulignant le caractère intolérable et illégal du sexisme, du harcèlement et de la violence au parlement et en affirmant l'engagement des dirigeants de l'institution à prévenir et éradiquer ces comportements.

Cette politique devrait aussi protéger le personnel des tentatives de harcèlement et de violence perpétrées par des tiers. Les parlementaires, mais parfois également le personnel parlementaire, peuvent faire l'objet de menaces, de remarques et de violence, y compris de nature sexiste ou sexuelle, lors de réunions ou d'événements sociaux, par courrier, courriel ou messages envoyés sur une application de messagerie mobile, voire par l'intermédiaire des médias ou des réseaux sociaux.

Les instances habilitées à entendre les plaintes et à leur donner suite doivent être clairement définies. Ce mécanisme de dépôt de plaintes doit quoi qu'il en soit être :

- confidentiel
- à l'écoute des plaignants
- équitable pour toutes les parties
- fondé sur une enquête approfondie, impartiale et exhaustive
- diligent.

La mise en œuvre passe par l'instauration de mesures visant à proposer des informations et des formations, à faire œuvre de sensibilisation et à offrir des services spécialisés aux victimes d'actes sexistes, de harcèlement et de violence au travail. Il est également indispensable de suivre continuellement et d'évaluer régulièrement ces initiatives.

Voir également l'aspect 2.1.3 : *Code de conduite*.

Objectifs

Après une analyse comparative, les parlements pourraient par exemple viser les objectifs suivants en ce qui concerne la lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence :

Le parlement a adopté en matière d'environnement de travail une politique de lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence s'exerçant dans ses murs conforme aux obligations nationales et internationales et aux bonnes pratiques.

Le parlement prend des mesures précises pour protéger, entre autres personnes travaillant dans ses locaux, les parlementaires victimes de menaces, d'agressions, ou de violence sexiste ou sexuelle de la part de tiers, y compris le harcèlement en ligne/cyberharcèlement.

Le parlement dispose d'un mécanisme de dépôt de plaintes confidentiel habilité à entendre les plaintes des parlementaires et du personnel parlementaire et à leur donner suite. Ce mécanisme est confidentiel, à l'écoute des plaignants, équitable pour toutes les parties, fondé sur une enquête approfondie, impartiale et exhaustive, et diligent.

Le parlement organise régulièrement à l'intention des parlementaires et du personnel parlementaire des programmes de formation et de sensibilisation visant à lutter contre le sexisme, le harcèlement et la violence.

Le parlement surveille l'efficacité et l'incidence dans le temps des politiques de lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence s'exerçant dans ses murs, notamment en recueillant des données de référence, ainsi que l'expérience et la perception des personnes travaillant dans ses locaux.

Évaluation

L'aspect examiné ici est apprécié selon plusieurs critères, qui doivent être évalués séparément. Pour chaque critère, veuillez choisir parmi les six appréciations proposées (Néant, Médiocre, Moyen, Bon, Très bon et Excellent) celle qui correspond le mieux à la situation dans votre parlement, et fournir des éléments à l'appui de votre appréciation.

Exemples d'éléments permettant d'étayer l'évaluation :

- Obligations nationales et internationales en matière de sexisme, de harcèlement et de violence au travail
- Politiques, réglementation et protocoles parlementaires, dispositions du règlement du parlement ou code de conduite visant à prévenir et à combattre le sexisme, le harcèlement et la violence
- Documents ou autre information attestant de la mise en œuvre et du suivi réguliers des politiques et de la réglementation dans la pratique

Le cas échéant, merci de bien vouloir communiquer des observations ou exemples supplémentaires pour étayer l'évaluation.

Critère d'évaluation n° 1 : Politique visant à lutter contre le sexisme, le harcèlement et la violence au parlement

Le parlement a adopté en matière d'environnement de travail une politique de lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence s'exerçant dans ses murs conforme aux obligations nationales et internationales et aux bonnes pratiques.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

Éléments à l'appui de l'évaluation :

Critère d'évaluation n° 2 : Protection contre les abus de la part de tiers

Le parlement prend des mesures précises pour protéger, entre autres personnes travaillant dans ses locaux, les parlementaires victimes de menaces, d'agressions, ou de violence sexiste ou sexuelle de la part de tiers, y compris le harcèlement en ligne/cyberharcèlement.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 3 : Mécanisme de dépôt de plaintes

Le parlement dispose d'un mécanisme de dépôt de plaintes confidentiel habilité à entendre les plaintes des parlementaires et du personnel parlementaire et à leur donner suite. Ce mécanisme est confidentiel, à l'écoute des plaignants, équitable pour toutes les parties, fondé sur une enquête approfondie, impartiale et exhaustive, et diligent.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 4 : Sensibilisation et formation

Le parlement organise régulièrement à l'intention des parlementaires et du personnel parlementaire des programmes de formation et de sensibilisation visant à lutter contre le sexisme, le harcèlement et la violence.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 5 : Suivi

Le parlement surveille l'efficacité et l'incidence dans le temps des politiques de lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence s'exerçant dans ses murs, notamment en recueillant des données de référence, ainsi que l'expérience et la perception des personnes travaillant dans ses locaux.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Réformes envisageables

Dans cet encadré, notez les recommandations et les idées visant à renforcer les règles et la pratique dans ce domaine.

Sources et autre documentation

- Union interparlementaire (UIP), [Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements](#) (2019).

Aspect 5.2.4 : Offre de services multilingues

Cet aspect s'applique aux éléments suivants :

- Indicateur 5.2 : Pratiques institutionnelles inclusives
- Cible 5 : Des parlements inclusifs

À propos de l'aspect

Cet aspect porte sur la façon dont le parlement communique et diffuse des informations à l'ensemble des citoyens qu'il représente, quelle(s) que soi(en)t la ou les langue(s) qu'ils parlent. Le parlement doit veiller à être en mesure de communiquer de façon inclusive avec tous les groupes de la société, la langue ne devant pas entraver l'efficacité de la communication.

Dans les pays dans lesquels il existe plusieurs langues officielles, le parlement devrait veiller à ce que les informations et les services parlementaires soient disponibles dans toutes ces langues et à ce que les parlementaires puissent s'exprimer dans n'importe quelle langue officielle dans leurs activités.

Outre les langues officielles, le parlement devrait s'efforcer de communiquer au moins certaines informations clés dans des langues couramment parlées dans le pays. Il peut s'agir, par exemple, de langues n'ayant pas le statut de langue officielle mais parlées par de larges pans de la population, de langues autochtones ou de langues utilisées par des groupes importants de migrants et de réfugiés.

Objectifs

Après une analyse comparative, les parlements pourraient par exemple viser les objectifs suivants en ce qui concerne l'offre de services multilingues :

Dans les pays dans lesquels il existe plusieurs langues officielles, les informations et les services parlementaires sont accessibles dans toutes ces langues.

Les parlementaires sont en mesure de participer aux activités du parlement dans n'importe quelle langue officielle. En plénière et dans les commissions, l'interprétation simultanée est assurée entre les différentes langues officielles.

Outre les langues officielles, le parlement s'efforce de rendre au moins les informations et les services les plus importants accessibles dans des langues couramment parlées dans le pays.

Évaluation

L'aspect examiné ici est apprécié selon plusieurs critères, qui doivent être évalués séparément. Pour chaque critère, veuillez choisir parmi les six appréciations proposées (Néant, Médiocre, Moyen, Bon, Très bon et Excellent) celle qui correspond le mieux à la situation dans votre parlement, et fournir des éléments à l'appui de votre appréciation.

Exemples d'éléments permettant d'étayer l'évaluation :

- Dispositions du cadre juridique ou du règlement du parlement relatives à l'offre de services multilingues
- Données chiffrées sur l'offre de services et d'informations multilingues

Le cas échéant, merci de bien vouloir communiquer des observations ou exemples supplémentaires pour étayer l'évaluation.

Critère d'évaluation n° 1 : Langues officielles

Dans les pays dans lesquels il existe plusieurs langues officielles, les informations et les services parlementaires sont accessibles dans toutes ces langues.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 2 : Langues parlées par les parlementaires

Les parlementaires sont en mesure de participer aux activités du parlement dans n'importe quelle langue officielle. En plénière et dans les commissions, l'interprétation simultanée est assurée entre les différentes langues officielles.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Critère d'évaluation n° 3 : Autres langues couramment parlées

Outre les langues officielles, le parlement s'efforce de rendre au moins les informations et les services les plus importants accessibles dans des langues couramment parlées dans le pays.

Néant <input type="checkbox"/>	Médiocre <input type="checkbox"/>	Moyen <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/>	Excellent <input type="checkbox"/>
Éléments à l'appui de l'évaluation :					

Réformes envisageables

Dans cet encadré, notez les recommandations et les idées visant à renforcer les règles et la pratique dans ce domaine.

Sources et autre documentation

- Association parlementaire du Commonwealth (APC), [Recommended Benchmarks for Democratic Legislatures](#) (2018).