

PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET DE RÉPONSE AU HARCÈLEMENT ET À LA DISCRIMINATION

Article 1 – Base juridique et objectif

1. Ce Protocole constitue une annexe intégrante et contraignante aux **Statuts du Parti de la Gauche Européenne (PGE)**.
2. Le but de ce Protocole est de prévenir, identifier et traiter le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la diversité familiale, le harcèlement numérique et toute autre conduite discriminatoire au sein du PGE.
3. Le PGE adopte une politique de tolérance zéro envers ce type de comportement.

Article 2 – Champ d'application

1. Ce protocole s'applique à tous les organismes, structures, activités, événements et espaces numériques du PGE.
2. Elle est contraignante pour : a) les membres, représentant.e.s élu.e.s et titulaires de charges du PGE ; b) Les soutiens, activistes, collaborat.rice.eurs et toute personne participant aux activités du PGE.

Article 3 – Objectifs

Ce protocole vise à :

1. Garantir des environnements politiques sûrs, respectueux et inclusifs ;
2. Prévenir le harcèlement et la discrimination par la formation et la sensibilisation ;
3. Garantir des procédures confidentielles, impartiales et en temps voulu ;
4. Protéger la dignité, l'intégrité et les droits de toutes les personnes concernées.

Article 4 – Définitions

Aux fins de ce Protocole :

1. **Le harcèlement sexuel** désigne tout comportement verbal, non verbal ou physique non désiré de nature sexuelle qui a pour but ou effet de violer la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant. Un seul acte peut constituer du harcèlement sexuel.
2. **Le harcèlement fondé sur le sexe** signifie un comportement non désiré lié à des stéréotypes de genre qui sape la dignité ou l'égalité.

3. **Le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre** signifie un comportement LGBTQ+phobique non désiré créant un environnement hostile ou dégradant.
4. **Un comportement discriminatoire** désigne tout traitement inégal fondé sur le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'âge, l'origine ethnique, le statut socioéconomique ou d'autres facteurs croisés.
5. **Le harcèlement numérique** désigne l'ensemble des comportements ci-dessus réalisés via les technologies de l'information et de la communication.
6. **La violence institutionnelle désigne l'échec persistant ou systématique des structures organisationnelles ou de la direction du Parti de la Gauche européenne à prévenir, traiter ou remédier aux comportements couverts par ce Protocole, y compris par des pratiques, normes ou omissions, lorsque cette manquement entraîne un préjudice à la dignité, à la sécurité ou à la participation égale des personnes concernées.**
7. **Le consentement** n'existe que lorsqu'il est librement et explicitement exprimé ; le silence ou l'absence de résistance ne constituent pas un consentement.

Article 5 – Principes et garanties

Toutes les procédures prévues par ce Protocole doivent respecter :

1. Confidentialité et protection de la vie privée ;
2. Traitement équitable et présomption d'innocence ;
3. Droit à l'information et à l'accompagnement ;
4. Diligence et délais raisonnables ;
5. Protection contre les représailles.

Article 6 – Mesures préventives

1. Le PGE veillera à la formation obligatoire sur l'égalité, le harcèlement et la discrimination pour les instances dirigeantes et les candidats à des fonctions publiques ou organisationnelles.
2. Ce Protocole doit être diffusé à toutes les personnes relevant de son champ d'action.
3. Les points de sécurité féministes ou violettes seront assurés lors des événements du PGE.
4. La mise en œuvre de ce Protocole doit être évaluée périodiquement.

Article 7 – Commission pour l'égalité et les garanties

1. Une **Commission pour l'égalité et la protection** (ci-après : la Commission) est par la présente établie.

2. La Commission sera composée de : a) Un membre désigné par le Groupe de travail EL sur le féminisme ; b) Un membre désigné par la présidence du PGE ; c) Un membre désigné par le Secrétariat du PGE.
3. Les membres agiront de manière indépendante, recevront une formation appropriée et se retireront en cas de conflit d'intérêts. Dans de tels cas, un membre adjoint sera nommé par le même organisme qui a désigné le membre se retirant, pour la durée de la procédure.

Article 8 – Début de la procédure

1. Toute personne couverte par ce Protocole peut soumettre une plainte confidentielle à la Commission.
2. Les plaintes peuvent être déposées anonymement.
3. À sa réception, la Commission évaluera son admissibilité et ouvrira une enquête.

Article 9 – Mesures de précaution provisoires

1. La Commission peut proposer des mesures provisoires de précaution au cours de l'enquête.
2. Ces mesures peuvent inclure : a) la suspension temporaire de la personne accusée de ses fonctions représentatives ou de direction ; b) Limitation temporaire ou modification de la participation aux activités du PGE ; c) Interdiction de tout contact avec le plaignant.
3. Les mesures provisoires ne constituent pas des sanctions disciplinaires et sont strictement proportionnées.
4. L'organe compétent décidera de l'adoption et de la mise en œuvre des mesures provisoires.

Article 10 – Enquête

1. La Commission mènera des enquêtes de manière impartiale, confidentielle et sans délai injustifié.
2. La personne accusée sera informée des allégations et aura la possibilité d'être entendue.
3. Lorsque les faits ne sont pas étayés, toutes les mesures provisoires doivent être levées immédiatement.

Article 11 – Conclusions et rapport

1. À la fin de l'enquête, la Commission adoptera un rapport raisonné établissant si les faits sont étayés.
2. Lorsque des violations sont établies, le rapport doit inclure des recommandations sur des mesures ou des sanctions.
3. Le rapport doit être transmis à l'organe dirigeant compétent.

Article 12 – Décision des organes dirigeants

1. L'organe compétent doit décider sur la base du rapport de la Commission, sans réexaminer les faits.
2. Les décisions peuvent inclure : a) La révocation de ses fonctions ou mandats ; b) Sanctions disciplinaires conformément aux Statuts ; c) Mesures politiques ou organisationnelles supplémentaires.
3. Les décisions doivent respecter le principe de proportionnalité.

Article 13 – Appels

Les décisions prises en vertu de ce Protocole peuvent faire l'objet d'un appel devant l'organe de garantie compétent, conformément aux Statuts.

Article 14 – Suivi et évaluation

1. La Commission contribuera à un suivi périodique anonymisé de la mise en œuvre du présent Protocole.
2. Les rapports d'évaluation doivent être soumis aux organismes compétents du PGE.

Article 15 – Dispositions finales

1. Ce Protocole entre en vigueur dès son adoption par le Bureau Exécutif du PGE.
2. Tout amendement à ce Protocole devra être approuvé par le Bureau Exécutif du PGE.