



Union interparlementaire

Pour la démocratie. Pour tous.



T +41 22 919 41 50
F +41 22 919 41 60
E postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
Case postale 330
1218 Le Grand-Saconnex
Genève – Suisse
www.ipu.org

Bulletin thématique

Mars 2025

Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes dans les parlements de la région Asie-Pacifique

Introduction

Depuis 2016, l'Union interparlementaire (UIP) analyse des témoignages de femmes travaillant dans les parlements, qui montrent à quel point l'arène politique leur reste hostile. Les études réalisées sur le sexisme, le harcèlement et la violence à l'encontre des femmes au parlement ont révélé la nature et l'ampleur de l'un des obstacles les plus dévastateurs à l'égalité femmes-hommes en politique.

La réalisation d'une série d'études axées sur des régions spécifiques, en partenariat avec des assemblées ou des organisations parlementaires de ces régions, permet de poursuivre et d'approfondir la collecte d'informations sur les violences sexistes telles qu'elles sont vécues par les femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire au sein des parlements et dans le monde politique en général. Ces études visent à examiner comment le contexte régional et les différentes réalités politiques, socioculturelles et historiques des pays qui le composent influent sur l'expérience des femmes au parlement. Enfin, elles permettent de suivre les mesures élaborées et les actions menées par les parlements en matière de prévention et de lutte contre ces formes de violences. Ces données sont nécessaires pour reconnaître et nommer les actes, les dénoncer, et mobiliser différents acteurs pour les prévenir et les éliminer au moyen de solutions éprouvées.

La présente étude est consacrée aux parlements de la région Asie-Pacifique (voir liste des pays en annexe). Elle a été menée par l'UIP en partenariat avec l'Association parlementaire du Commonwealth (APC) et l'Assemblée interparlementaire de l'ANASE (AIPA). Elle fait suite à deux autres études régionales déjà menées par l'UIP et des partenaires sur cette question, à savoir un rapport sur les parlements d'Europe en 2018 et un autre sur les parlements d'Afrique en 2021¹. Ces deux études ont confirmé des taux alarmants de violences sexistes, qui ont un impact négatif sur la pleine participation et la performance des femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire dans l'exercice de leurs fonctions. Elles ont également présenté les réponses de certains parlements à ce problème, qui mine leur représentativité et leur caractère inclusif.

La présente étude s'inscrit dans le prolongement de ces travaux. Elle a été conduite à un moment où la reconnaissance de la violence à l'encontre des femmes en politique et la sensibilisation en la matière se sont accrues au niveau international et au sein de la communauté mondiale des parlements. À l'instar des études précédentes, elle repose sur les témoignages des principales intéressées. Des entretiens confidentiels ont été menés auprès de 150 femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire de 33 pays de la région Asie-Pacifique. Dans le respect des normes d'un échantillonnage représentatif, trois femmes parlementaires et deux femmes membres du personnel de chaque parlement ont été interviewées (voir Annexe 1 pour la méthodologie). Leurs expériences et leurs

précieuses contributions constituent la base des résultats résumés dans ce rapport. En participant à l'étude, elles ont eu la possibilité de s'exprimer sur un sujet encore difficile à aborder et, pour certaines d'entre elles, de nommer les faits qu'elles avaient subis, de proposer des solutions adaptées et d'entamer un processus d'engagement pour contribuer à mettre fin à la violence à caractère sexiste en politique et empêcher qu'elle ne se reproduise, en particulier au sein des jeunes générations (voir Partie 9: Un espace politique à soi).

La région Asie-Pacifique se caractérise par d'importantes disparités socioéconomiques, politiques, culturelles, religieuses, territoriales et démographiques. La présente étude porte sur les quatre sous-régions suivantes: l'Asie de l'Est, l'Asie du Sud-Est, l'Asie du Sud et le Pacifique. Bien que les réalités vécues par les femmes de la région soient elles aussi très diverses, la région se classe avant-dernière en termes de représentation des femmes au parlement au niveau mondial². Dans quelle mesure la violence à leur encontre dans le monde politique peut-elle expliquer ce faible niveau de participation? Il apparaît indispensable de mieux comprendre la situation en collectant des données qui pourront également orienter et façonner des politiques et des pratiques susceptibles de changer l'environnement politique et les institutions de la région en profondeur, afin qu'ils respectent les droits des femmes et favorisent leur participation à la vie politique.

Le présent rapport est structuré comme suit:

En résumé

Partie 1: Contexte de l'étude

Partie 2: Comparaison entre les trois études régionales de l'UIP en Europe, Afrique et Asie-Pacifique

Partie 3: Expérience des femmes parlementaires

Partie 4: Expérience des femmes membres du personnel parlementaire

Partie 5: Effets et conséquences des violences

Partie 6: Signalement

Partie 7: Cadre normatif

Partie 8: Cette violence n'est pas inévitable, sa prévention est possible – Recommandations et exemples

Partie 9: Un espace politique à soi – Effets de la participation à l'étude pour les participantes

Conclusion

Annexe 1: Méthodologie de l'étude

Annexe 2: Définitions utilisées dans le cadre de l'étude

Annexe 3: Liste des parlements participants

En résumé

- Cette étude est basée sur des entretiens conduits auprès de **150** femmes de **33** pays d'Asie-Pacifique (sur 37), dont **85** femmes parlementaires et **65** femmes membres du personnel parlementaire.

- Elle révèle l'ampleur des actes de sexisme, de harcèlement et de violence perpétrés contre les femmes dans le monde parlementaire de la région Asie-Pacifique.

Les taux des violences rapportés par les participantes sont les suivants:

	Femmes parlementaires	Femmes membres du personnel parlementaire
Violence psychologique	76 %	63 %
Violence sexuelle	25 %	36 %
Violence économique	24 %	27 %
Violence physique	13 %	5 %

Les taux pour certaines manifestations de ces violences sont les suivants:

	Femmes parlementaires	Femmes membres du personnel parlementaire
Remarques et comportements sexistes	61 %	55 %
Harcèlement psychologique/intimidation	39 %	40 %
Menaces	34 %	21 %
Harcèlement sexuel	25 %	35 %
Attaques en ligne	60 %	9 %

- **Les violences sexistes en ligne sont en augmentation** par rapport aux taux figurant dans les précédentes études de l'UIP. Au total, **60 %** des parlementaires participantes en ont été la cible sous forme de discours haineux, désinformation, abus d'images ou divulgation de leurs données personnelles (*doxing*). Plus d'un tiers des cas d'intimidation et de menaces qu'elles ont déclarés ont été perpétrés en ligne.
- Les taux de violences, en particulier de violences psychologiques et sexuelles, sont plus élevés chez les **femmes parlementaires** de moins de 40 ans (+17 et +11 points de pourcentage), celles issues de minorités (+18 et +6) ou celles qui sont non mariées, ce qui appelle à adopter une perspective intersectionnelle de la prévention et de l'élimination de ces violences.
- Les **femmes parlementaires appartenant à l'opposition politique** de leur pays déclarent des taux de violence psychologique supérieurs de 24 points et de violence sexuelle supérieurs de 18 points.
- **Le parlement** est le premier lieu où les femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire subissent du harcèlement sexuel et des comportements et remarques sexistes.

- Chez les **femmes membres du personnel parlementaire**, les taux alarmants de prévalence du harcèlement sexuel et psychologique perpétré en grande majorité par des membres du personnel parlementaire de sexe masculin et, dans une moindre mesure, par des parlementaires, interrogent sur la nature du parlement en tant que lieu de travail.
- Les femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire qui ont subi des actes de violence **renoncent la plupart du temps à les signaler**, surtout s'il s'agit de propos et comportements sexistes et d'incidences de harcèlement sexuel. Il reste encore beaucoup à faire pour que les victimes se sentent en sécurité, protégées et soutenues par des institutions qui s'opposent sans ambiguïté au sexisme et à la violence fondée sur le genre.
- Depuis la première étude de l'UIP sur le sexisme, le harcèlement et la violence à l'encontre des femmes dans les parlements³, **plusieurs parlements de la région ont commencé à prendre des mesures** pour prévenir de tels agissements et y répondre, y compris en mettant en place des mécanismes de signalement et de traitement confidentiels des plaintes. C'est le cas par exemple aux Fidji, en Inde, aux Maldives, aux Philippines, en République de Corée, à Sri Lanka et en Thaïlande. Si ces mesures protègent surtout le personnel parlementaire contre le harcèlement effectué par des pairs, les exemples des parlements de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande montrent qu'il est essentiel de mener des réformes en profondeur pour que **les parlementaires et l'ensemble des personnes qui travaillent au parlement soient pleinement impliqués et couverts par ces mesures**.

Partie 1 : Contexte de l'étude

Qu'est-ce que la violence à l'encontre des femmes en politique ?

En politique, les femmes comme les hommes peuvent être exposés à des violences, qu'elles se produisent en période électorale ou non, en ligne ou hors ligne. Ces actes de violence peuvent être fondés sur le genre et viser les femmes en raison de leur sexe.

La violence contre les femmes en politique est définie comme « tous actes de violence fondée sur le genre causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, qui visent en raison de leur sexe des femmes engagées en politique ou qui les touchent de manière disproportionnée⁴ ».

Ces violences visent les femmes pour, d'une part, les dissuader de mener des activités politiques et d'exercer leurs droits fondamentaux et, d'autre part, influencer, restreindre ou empêcher leur participation à la vie politique à titre individuel ou collectif⁵. Elles empêchent les femmes d'exercer et de réaliser leurs droits politiques, dans la sphère publique comme privée, y compris le droit de voter et d'occuper des fonctions publiques, de voter en secret et de faire librement campagne, de s'associer et de se réunir, et de jouir de la liberté d'opinion et d'expression⁶.

La violence à l'encontre des femmes en politique constitue également une menace pour l'égalité des sexes. Même si le dénigrement des femmes est un facteur souvent occulté, il imprègne les origines, les manifestations et les effets de la violence à l'encontre des femmes en politique. Il constitue ainsi une cause profonde de légitimation et de normalisation de leur exclusion de la vie politique⁷.

Une menace pour la démocratie

La violence à l'encontre des femmes en politique et dans les parlements constitue tout simplement une violation des droits humains et des droits politiques des femmes, qui entrave leur pleine participation à la prise de décision. Elle reste l'un des principaux obstacles à la parité dans la vie politique et son effet dissuasif sur la participation politique individuelle et collective des femmes a de graves répercussions sur la démocratie représentative. Elle peut en effet décourager de jeunes femmes de s'engager en politique. On a également vu ces dernières années qu'il arrivait un moment où des femmes qui occupaient les postes de direction les plus élevés ont décidé d'abandonner la politique, car elles ne pouvaient plus supporter le danger, l'épuisement et la pression⁸.

Lorsque la violence fondée sur le genre est omniprésente, les processus politiques sont viciés, car ils sont privés de la pleine contribution et de l'influence des femmes et d'autres voix marginalisées. La crédibilité et la légitimité des institutions sont compromises. Les parlements manquent alors à leur devoir d'être représentatifs et inclusifs et à leur responsabilité de servir l'ensemble de la population dans toute sa diversité.

Si le problème des violences faites aux femmes en politique n'est pas nouveau, il est reconnu qu'il est urgent de le traiter afin de garantir le bon fonctionnement de la démocratie. Différents travaux de recherche⁹ suggèrent en effet qu'une représentation paritaire des femmes aux postes de décision conduirait à une plus grande stabilité et à une paix plus durable, à un monde mieux dirigé et gouverné et plus à l'écoute des besoins de la population.

La région Asie-Pacifique

La région Asie-Pacifique concentre environ 60 % de la population mondiale¹⁰. Chacune de ses sous-régions présente d'importantes disparités socioéconomiques, politiques, culturelles, religieuses, territoriales et démographiques.

L'existence des femmes de la région présente également de gros contrastes avec celle des hommes. Si l'égalité entre filles et garçons s'améliore dans le domaine de l'éducation, de nombreuses inégalités persistent. L'écart entre les sexes en termes de présence sur le marché du travail s'est creusé au fil des décennies, les jeunes femmes étant trois fois plus susceptibles que les jeunes hommes de ne pas occuper d'emploi ou de ne pas suivre d'études¹¹. Parallèlement, dans de nombreux pays, les femmes ont été et sont toujours censées assumer la plupart des tâches domestiques¹². Dans la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles, le temps que les femmes consacrent au travail non rémunéré est de deux à cinq fois supérieur à celui qu'y consacrent les hommes. Les femmes sont souvent reléguées à des emplois informels et peu qualifiés et sont exclues des carrières plus rémunératrices dans les domaines scientifiques et des technologies émergentes¹³.

Les données sur la participation des femmes en politique et sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes dans la région, ci-dessous, permettent également d'inscrire cette étude dans un contexte régional où les processus décisionnels sont encore loin de respecter une approche égalitaire.

La faible participation des femmes en politique

La région Asie-Pacifique se classe à l'avant-dernier rang mondial en termes de participation des femmes au parlement. Selon les données de Parline au 1^{er} octobre 2024¹⁴, les parlements d'Asie comptaient 21,5 % de femmes parlementaires et ceux du Pacifique 19,4 %¹⁵. À l'exception de la Nouvelle-Zélande, de l'Australie, du Timor-Leste et du Viet Nam, qui ont atteint ou dépassé les 30 % de femmes dans leur parlement, les pays de la région peinent à atteindre la parité.

Les données par sous-région révèlent l'ampleur des disparités entre celles-ci :

Moyenne de femmes dans les parlements Sous-région	Chambre unique ou chambre basse
Asie du Sud-Est	23 %
Asie de l'Est	23,1 %
Asie du Sud	14,9 %
Australie et Nouvelle-Zélande	41,4 %
Îles du Pacifique	7,1 %

Les pourcentages pour l'Asie du Sud et les îles du Pacifique se situent en dessous de la moyenne régionale. De plus, sur les 37 parlements invités à participer à l'étude, 11 comptaient moins de 10 % de femmes. Les différences dans le nombre de femmes parlementaires entre pays/parlement sont également considérables compte tenu des disparités dans la taille des pays/parlements, entre autres considérations. Par exemple, huit petits pays du Pacifique ne comptent qu'une ou deux femmes parlementaires, alors que la Chine en compte plus de 700.

Dans le monde, la représentation accrue des femmes au sein des parlements a permis d'obtenir des avancées significatives en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences à leur encontre¹⁶. À l'inverse, un faible taux de participation des femmes à la vie politique peut contribuer à la violence à l'encontre des femmes en général et des femmes souhaitant entrer en politique en particulier. En outre, comme la violence empêche les femmes de déployer leur plein potentiel, les dissuade de participer à la vie publique et permet à ceux qui l'emploient d'exercer une domination, la forte prévalence de la violence faite aux femmes dans un contexte donné peut également expliquer leur faible participation à la vie politique.

La prévalence des violences à l'encontre des femmes

La violence sexiste dans les parlements et en politique dans la région Asie-Pacifique est également le reflet des inégalités femmes-hommes et de la violence faite aux femmes et aux filles dans les pays de la région.

Selon des données publiées par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), 30 % des femmes âgées de 15 ans ou plus, soit une sur trois, en moyenne dans le monde ont subi des violences physiques ou sexuelles au cours de leur vie¹⁷. Alors

qu'au niveau mondial, la prévalence de la violence exercée par un partenaire intime est de 26 % de femmes, les données régionales pour la région Asie-Pacifique montrent des résultats très contrastés. On y trouve en effet à la fois les taux les plus élevés du monde en Océanie/dans les îles du Pacifique (37 %) et en Asie du Sud (35 %) et les plus faibles en Asie de l'Est (20 %), en Asie du Sud-Est (21 %) et en Australie et en Nouvelle-Zélande (23 %)¹⁸.

S'agissant de la violence sexuelle exercée par d'autres personnes qu'un partenaire intime au cours de la vie, l'OMS indique qu'elle concerne 6 % des femmes dans le monde. Là encore, d'importants écarts sont constatés au sein de la région Asie-Pacifique, la prévalence la plus forte étant observée dans le Pacifique (19 % en Australie et en Nouvelle-Zélande ; 12 % en Micronésie et en Polynésie ; 10 % en Mélanésie), tandis que la prévalence la plus faible est observée en Asie du Sud (2 %) et en Asie du Sud-Est (4 %).

La violence sexuelle est un phénomène particulièrement stigmatisé, en particulier dans les sociétés très traditionnelles et patriarcales, où les victimes craignent souvent d'être accusées d'avoir provoqué les faits et de subir de graves représailles en cas de dénonciation. Aussi ces conclusions doivent-elles être interprétées avec prudence, la prévalence réelle étant probablement beaucoup plus élevée¹⁹.

Cas de violations des droits humains des parlementaires

La violence à l'encontre des femmes dans les parlements peut également être influencée par le niveau général de violence politique et étatique dans les pays, le rôle de la police et du système judiciaire, ainsi que le rôle des partis politiques pour empêcher les femmes d'accéder à des fonctions politiques.

Selon des données de 2024²⁰, l'Asie est la région du monde où les cas de violations des droits des parlementaires étudiés par le Comité des droits de l'homme des parlementaires de l'UIP sont les plus nombreux. Les violations des droits fondamentaux des femmes parlementaires représentent 17,9 % des cas en Asie. Les violations de leurs droits les plus fréquentes sont les atteintes à la liberté d'opinion et d'expression, l'invalidation, la suspension ou la révocation injustifiée de leur mandat parlementaire, le non-respect des garanties d'une procédure équitable et les menaces et actes d'intimidation.

Dans certains pays de la région, la liberté d'expression est restreinte et le sexisme ainsi que la répression de l'État constituent des obstacles à l'accès des femmes à des postes à responsabilités. Une étude sur les femmes en politique dans la région de l'Asie du Sud-Est indique que les institutions qui constituent les principaux obstacles au leadership politique des femmes sont les partis politiques et les forces de sécurité de l'État. « Les partis politiques sont les gardiens de l'accès aux postes de direction politique dans la politique formelle : ils dissuadent les femmes d'accéder aux postes à responsabilités ou leur donnent la possibilité de le faire. Les appareils de sécurité de l'État exercent une répression à l'encontre des femmes leaders politiques, tant dans la politique formelle que dans la politique de base. Leur présence crée un climat de peur et d'intimidation²¹. »

Ces institutions recourent parfois à la violence à l'encontre des femmes en politique, en particulier si la femme visée fait partie de l'opposition ou tient des propos critiques à l'égard

du gouvernement. Dans la région, un exemple emblématique est celui de la sénatrice philippine Leila de Lima, qui a été maintenue en détention pendant près de sept ans sans aucune preuve tangible, a subi un harcèlement judiciaire et a été l'objet d'une rhétorique haineuse et violente particulièrement sexiste et misogyne dans le cadre d'une campagne de diffamation qui la visait²².

Partie 2: Comparaisons entre les trois études régionales de l'UIP en Europe, Afrique et Asie-Pacifique

Dans la région Asie-Pacifique comme dans les autres régions analysées par l'UIP et ses partenaires²³, l'arène politique reste hostile aux femmes. La prévalence des violences est élevée dans les trois régions, avec des écarts assez peu marqués (Tableau 1 et Tableau 2).

Tableau 1: Prévalence des violences chez les femmes parlementaires participantes

	Asie-Pacifique (2025)	Afrique (2021)	Europe (2018)
Violence psychologique	76 %	80 %	85 %
Violence sexuelle	25 %	39 %	25 %
Violence physique	13 %	23 %	15 %
Violence économique	24 %	29 %	14 %

Tableau 2: Prévalence des violences chez les femmes membres du personnel parlementaire participantes

	Asie-Pacifique (2025)	Afrique (2021)	Europe (2018)
Violence psychologique	63 %	69 %	52 %
Violence sexuelle	36 %	46 %	41 %
Violence économique	27 %	34 %	10 %
Violence physique	5 %	6 %	7 %

- Ce qui est frappant, dans l'ensemble de ces études régionales, c'est la mesure dans laquelle les témoignages sont similaires dans leur formulation. Les femmes interrogées qui ont été victimes de sexisme, de harcèlement ou de violences utilisent les mêmes mots, les mêmes expressions, alors qu'elles ne se sont pas concertées, ne se connaissent pas, ont des âges différents et sont

originaires d'espaces géographiques et de cultures différents. On comprend que ces témoignages dépassent le cadre individuel pour s'inscrire dans une dynamique structurelle, qui se répète à l'identique quel que soit le contexte de survenue des violences. Partout, les normes sociétales ont historiquement confiné les femmes à la sphère domestique, faisant d'elles des « outsiders » politiques, à moins qu'elles ne fassent partie d'une éminente famille politique.

- Le pourcentage plus faible de violence psychologique chez les femmes parlementaires en Asie-Pacifique par rapport aux autres régions est probablement dû à fort taux d'absence de réponse ou aux réponses indiquant systématiquement l'inexistence de ce type de violence dans les pays où la liberté d'expression est limitée et la peur des représailles plus importante.
- Si l'on examine les manifestations de la violence psychologique en détail, on constate que le taux de **60 %** d'attaques sexistes en ligne déclarées par les participantes de la région Asie-Pacifique est le plus élevé pour ce type d'attaques, par comparaison avec les autres études de l'UIP. Le pourcentage de remarques et comportements sexistes ainsi que celui des menaces sont toutefois légèrement inférieurs.
- Les participantes de la région Asie-Pacifique ont plus souvent renoncé à signaler les remarques et comportements sexistes que celles d'Afrique et d'Europe. Ce constat suggère une tolérance plus grande de l'environnement politique à ce genre d'attitude et une réticence à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes.
- Le signalement du harcèlement sexuel reste très marginal, voire inexistant, dans les trois études, car les victimes ont peur des représailles et ne font pas confiance aux mécanismes de signalement existants.
- Les difficultés que rencontrent les femmes pour trouver leur place en politique sont accentuées dans la région Asie-Pacifique, où elles sont moins bien représentées au sein des parlements. Combinées à des restrictions de la liberté d'expression dans certains pays de la région, ces difficultés pourraient expliquer pourquoi les attitudes sexistes et les violences, en particulier le harcèlement sexuel, restent des sujets peu abordés et encore tabous, y compris pour les participantes de la région.
- Au total, **32 %** des participantes membres du personnel parlementaire de la région Asie-Pacifique ayant été victimes de harcèlement psychologique/bullying l'ont signalé aux autorités de leur parlement. Ce pourcentage est supérieur de 20 points à celui qui ressort de l'étude en Afrique, mais inférieur de 31 points à celui de l'étude en Europe. Il suggère que ces violences dans le cadre professionnel commencent à être mieux reconnues et que les employées des parlements peuvent avoir de plus en plus recours à des mesures internes auxquelles elles font confiance pour signaler la violence psychologique au travail.
- Dans toutes les régions, les participantes ont tendance à signaler davantage la violence physique (en particulier la violence par arme) ainsi que les menaces visant leur intégrité physique que les autres formes de violence. Cela peut s'expliquer par le fait que ces actes sont mieux reconnus dans les législations pénales nationales et davantage considérés comme inacceptables dans la vie politique.

Tableau 3 : **Prévalence des manifestations de la violence psychologique chez les femmes parlementaires participantes**

	Asie-Pacifique	Afrique	Europe
Remarques et comportements sexistes	61 %	67 %	68 %
Attaques en ligne	60 %	46 %	58 %
Harcèlement psychologique/intimidation	39 %	39 %	27 %
Menaces de mort, de viol, de passage à tabac ou d'enlèvement	34 %	42 %	47 %

Tableau 4 : **Signalement par les femmes parlementaires**

Femmes parlementaires qui...	Asie-Pacifique	Afrique	Europe
ont subi des remarques sexistes et l'ont signalé aux autorités de leur parlement ou de leur parti politique	4 %	13 %	18 %
ont été menacées et l'ont signalé à la police	46 %	48 %	50 %
ont subi des attaques sexistes en ligne et l'ont signalé à la police, aux responsables d'une plateforme en ligne ou à un tribunal	24 %	24 %	33 %
ont été giflées, poussées ou frappées et l'ont signalé à la police ou aux autorités de leur parti politique	50 %	27 %	22 %
ont été victimes de violences physiques avec une arme et l'ont signalé à la police	67 %	57 %	100 %
ont été harcelées sexuellement et en ont parlé aux autorités de leur parlement	5 %	7 %	24 %

Tableau 5 : **Signalement par les femmes membres du personnel parlementaire**

Femmes membres du personnel parlementaire qui...	Asie-Pacifique	Afrique	Europe
ont subi des remarques sexistes et l'ont signalé aux autorités de leur parlement	2 %	14 %	19 %
ont été la cible de harcèlement psychologique et l'ont signalé aux autorités de leur parlement	32 %	12 %	63 %
ont été giflées, poussées ou frappées et l'ont signalé aux autorités de leur parlement	67 %	33 %	33 %
ont été harcelées sexuellement et en ont parlé aux autorités de leur parlement	10 %	13 %	6 %

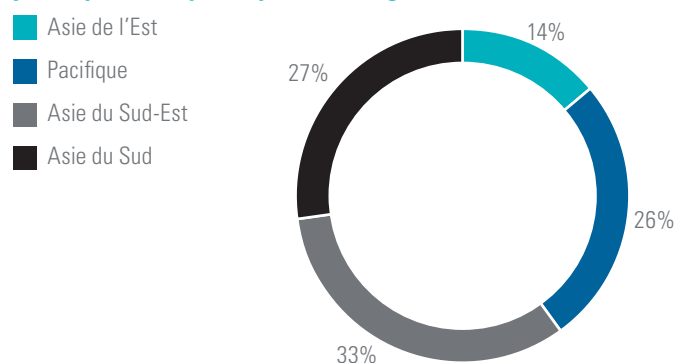
- Contrairement à l'Afrique et à l'Europe, la région Asie-Pacifique ne possède pas de mécanismes régionaux spécialisés sur les droits des femmes, les violences faites aux femmes en général ou les violences faites aux femmes en politique, qui impose aux États de reconnaître ces problèmes et de prendre toutes les mesures qui s'imposent pour les éradiquer (voir Partie 7 : Cadre normatif). Cela peut également expliquer pourquoi il semble plus difficile d'aborder ouvertement ces questions dans la région.

Partie 3 : Expérience des femmes parlementaires

Participation à l'enquête

Les femmes parlementaires qui ont participé à l'étude sont au nombre de **85**. Elles font partie des parlements de **33** pays d'Asie-Pacifique (sur 37) et viennent des sous-régions mentionnées ci-dessous.

Graphique 1 : **Répartition des femmes parlementaires ayant participé à l'enquête, par sous-région**



Elles représentent toutes les classes d'âge (Tableau 6), **16 %** d'entre elles étant de jeunes parlementaires de moins de 40 ans.

Elles sont **90 %** à appartenir à un parti politique : **63 %** à un parti de la majorité et **30 %** à un parti d'opposition.

Selon leurs déclarations, **19 %** d'entre elles appartiennent à une minorité dans leur pays et **2 %** sont en situation de handicap.

Elles sont mariées pour **68 %** d'entre elles, célibataires pour **13 %** et divorcées ou veuves pour **18 %**.

Tableau 6: **Âge des femmes parlementaires interviewées**

Âge des répondantes	Pourcentage
18 - 30 ans	2 %
31 - 40 ans	14 %
41 - 45 ans	15 %
46 - 50 ans	17 %
51 - 60 ans	32 %
61 - 70 ans	19 %
71 - 80 ans	1 %

La violence psychologique et ses manifestations

Les femmes parlementaires ayant participé à l'enquête ont déclaré à **76 %** avoir subi de la violence psychologique au cours de leur mandat.

La violence psychologique comprend tous gestes, actes, paroles, écrits, images qui nuisent à l'intégrité psychique d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui ont pour effet non seulement de fragiliser et de blesser psychologiquement les personnes visées mais également de les soumettre et de les contrôler.

Aux fins de l'étude, la violence psychologique est caractérisée à travers cinq types de manifestations: les remarques et comportements sexistes, la publication d'images ou de commentaires dénigrants dans les médias traditionnels (journaux, radio, télévision), les intimidations, les menaces et les attaques sexistes en ligne (Tableau 7).

Tableau 7: **Prévalence des manifestations de la violence psychologique chez les femmes parlementaires participantes**

Remarques et comportements sexistes	61 %
Attaques en ligne	60 %
Harcèlement psychologique/intimidation	39 %
Menaces de mort, de viol, de passage à tabac ou d'enlèvement	34 %
Images ou commentaires dénigrants dans les journaux ou la télévision	28 %

Tableau 8: **Violences psychologiques: espaces en ligne et hors ligne**

	Au parlement	En ligne	Autres espaces politiques et publics	Vie privée
Remarques et comportements sexistes	48 %	18 %	29 %	5 %
Harcèlement psychologique/intimidation	27 %	35 %	25 %	14 %
Menaces de mort, de passage à tabac ou d'enlèvement	10 %	30 %	37 %	23 %
Attaques en ligne		60 %		

Remarques et comportements sexistes: la politique, un espace interdit aux femmes?

Parmi les femmes parlementaires interviewées, **61 %** ont indiqué avoir fait l'objet de comportements ou remarques sexistes plusieurs fois au cours de leur mandat parlementaire. Les participantes de la sous-région du Pacifique ont davantage déclaré en avoir été la cible (+16 points de pourcentage) que la moyenne. Ces incidents ont eu lieu au parlement dans **48 %** des cas, dans d'autres espaces politiques et publics hors ligne (**29 %**) et dans des espaces en ligne (**18 %**).

Dans **40 %** des cas, les auteurs sont des homologues de partis politiques adverses à celui des répondantes (8,4 sur 10 sont des hommes); dans **30 %** des cas, ce sont des membres de la population (7 sur 10 sont des hommes); et dans **25 %**, ce sont des collègues de leur propre parti politique (8,7 sur 10 sont des hommes).

De manière générale, la violence à l'encontre des femmes en politique véhicule le message selon lequel la vie politique est un domaine réservé aux hommes et que les femmes n'y sont pas les bienvenues ou qu'elles sont inaptes à y participer.

Les remarques et attitudes sexistes incarnent ce message de façon emblématique. Elles s'appuient sur les normes sociales et les rôles historiquement attribués aux hommes et aux femmes, ainsi que sur des stéréotypes négatifs, en particulier les normes sociétales qui ont cantonné les femmes aux travaux domestiques, faisant d'elles des « outsiders » politiques. La sphère privée et familiale est alors présentée comme celle dans laquelle les femmes doivent « rester confinées ». Ce message est souvent invoqué pour justifier le fait que les femmes ne seraient pas légitimes dans la sphère politique.

Des participantes ont ainsi été interpellées en plein travail au parlement par des remarques telles que: « Pourquoi ne restes-tu pas à la maison et à la cuisine avec les enfants? » Selon une autre participante, l'un des messages injurieux récurrents sur Internet est: « Les femmes parlementaires devraient donner la priorité à l'éducation de leurs enfants et démissionner de leur mandat. »

Le recours à des comportements masculinistes et agressifs, ainsi qu'à la violence verbale et physique, contribue également à faire de l'espace politique, hors ligne et en ligne, un espace hostile aux femmes. Lorsqu'elles prennent place dans l'espace politique, et de surcroît dans certains parlements traditionnellement réservés aux hommes, elles sont souvent confrontées à des attitudes visant à contester leur présence (Encadré 1).

Encadré 1 – Le parlement : un environnement hostile

Des participantes ont évoqué que leur parlement, leur parti politique ou l'environnement politique dans son ensemble sont des espaces où s'applique la norme de la domination masculine.

Certaines répondantes ont décrit leur parlement comme un espace physique où, littéralement, les femmes n'ont aucune place : « Les parlementaires masculins se pressent dans les couloirs du Parlement, sans laisser d'espace pour circuler, et ne prennent pas la peine de respecter les femmes ni de leur laisser de l'espace. »

Pour d'autres, leurs collègues de sexe masculin dominent l'espace par leur agressivité :

« Les hommes sont agressifs et bruyants au Parlement et ailleurs. Ils prennent la parole pour faire passer leurs idées et leurs discours avec force. Ils dominent le Parlement en faisant constamment du bruit. Les femmes sont souvent intimidées parce qu'ils semblent toujours en train de se battre ! »

« Les parlementaires masculins vous poussent sans s'excuser : c'est leur privilège masculin. Il s'agit d'un jeu de pouvoir qui consiste à dire : "C'est un espace masculin, c'est notre espace. Vous, les femmes, vous ne faites que passer." »

« La façon dont les hommes politiques traitent les femmes vient du fait qu'ils pensent avoir le pouvoir, qu'ils sont considérés comme plus forts et plus intelligents que les femmes. Cela leur "donnerait un permis" de mal se comporter et de perpétuer ce type d'inégalité. »

Réduire au silence

La participation des femmes parlementaires est également contestée par des pratiques et remarques visant à les réduire au silence. Le simple fait qu'une femme prenne la parole en public ou au parlement peut être perçu, dans certains contextes, comme une transgression. Des répondantes ont expliqué qu'on avait essayé de les empêcher de s'exprimer afin d'invisibiliser leur point de vue et de ne pas les reconnaître comme des égales en politique :

« J'étais l'une des nouvelles parlementaires et la seule femme du groupe ministériel. Un collègue masculin, plus jeune que moi, m'a crié dessus, m'a intimidée pour m'empêcher de parler. C'était très violent et manifestement motivé par des raisons de genre. J'ai eu très peur, personne dans la salle n'a réagi. Il a ensuite eu honte et s'est excusé devant tout le monde, mais l'expérience est restée choquante. »

« Lorsque vous arrivez en commission ou en plénière, vous ne vous sentez pas la bienvenue. Les parlementaires masculins sapent les opinions des femmes. Il faut être bruyantes et agressives pour se faire entendre. Dans ma circonscription, la situation s'est améliorée, mais elle reste difficile avec les dirigeants. Ils ont toujours l'impression que vous représentez une menace pour eux, que vous allez leur retirer le pouvoir et la prise de décision. »

Dans d'autres cas, la violence prend une forme plus insidieuse ou symbolique. Certaines participantes ont expliqué s'être senties invisibles en tant que parlementaires du fait d'avoir été ignorées ou traitées comme si elles n'existaient pas (Encadré 2).

Encadré 2 – Mettre des mots sur la violence symbolique : ignorer et invisibiliser

« Au début de mon mandat, de nombreux parlementaires masculins n'étaient pas heureux de me voir. En effet, le Parlement n'est pas considéré comme un lieu pour les femmes. Ils ne me parlaient pas directement, ne me serraient pas la main et ne s'asseyaient pas près de moi. J'étais en quelque sorte exclue. »

« Avec des collègues masculins, j'ai accompagné le Président lors d'une visite, mais mon nom était le seul à ne pas être mentionné dans l'article de presse. Je n'apparaissais pas non plus sur les photos. J'étais invisibilisée. Une autre fois, dans un article sur la célébration de la Journée internationale des droits des femmes, où j'étais l'oratrice principale, le journaliste n'a pas mentionné mon nom ! »

« De nombreux parlementaires masculins, y compris un ministre du Parlement, ne s'adressent pas à moi par l'expression honorifique que l'on donne aux parlementaires, mais ils m'appellent "Madame" ou me donnent du "Vous". D'autres hommes m'ont ignorée, ne m'ont pas saluée, ont refusé de me serrer la main. Ils m'ont fait sentir que je n'étais pas l'une des leurs. Je me suis sentie rabaissée. »

Détruire leur image et leur légitimité

Un autre leitmotiv de la violence faite aux femmes en politique est de véhiculer l'idée que les femmes seraient inaptes à faire de la politique. Elles ne seraient pas assez intelligentes, pas assez qualifiées et pas suffisamment dignes de confiance. Les nombreuses remarques fondées sur leur apparence physique contribuent à répandre cette idée. Plusieurs participantes ont considéré que les commentaires qu'elles reçoivent sur leur corps et leur tenue vestimentaire, tantôt des compliments, tantôt des insultes, visent avant tout à les ridiculiser, à détruire leur image de politiciennes et à remettre en question leurs capacités de femmes parlementaires.

Une participante a déclaré : « Des parlementaires masculins m'ont traitée de "reine de beauté" alors que je discutais du budget annuel ! » Une autre a reçu, en ligne, des commentaires sur la taille et la forme de ses seins. Pour une autre, le grand public « fait également des remarques sexistes basées sur l'apparence et classe les femmes parlementaires en fonction de leur look ».

Les médias traditionnels contribuent à renforcer ces stéréotypes négatifs. Au total, **28 %** des participantes ont indiqué que des journaux et la télévision avaient diffusé des images d'elles ou fait des commentaires calomnieux, souvent à connotation sexuelle, à leur égard :

« J'étais assise à une conférence et des photos montraient presque mes sous-vêtements. J'ai demandé publiquement des excuses. »

« J'ai été dépeinte comme une Barbie dans les journaux ; il s'agissait clairement d'une attaque fondée sur le genre. »

En outre, des normes et des croyances religieuses peuvent également s'opposer au leadership politique des femmes. Ainsi des participantes, en particulier en Asie du Sud-Est et en Asie du Sud, ont été attaquées au moyen d'une rhétorique religieuse parce qu'elles ne correspondaient pas aux attentes de la

religion envers les femmes. L'objectif était de les délégitimer en tant que femmes politiques. Une étude réalisée en Asie du Sud-Est corrobore cette utilisation de la rhétorique religieuse pour exclure les femmes de la politique : « Plus un électeur est croyant, moins il est susceptible de soutenir le leadership politique des femmes, en particulier parmi les populations musulmanes²⁴. »

« Lors d'une réunion politique, des militants m'ont crié dessus : "Porte le hijab avant de demander quoi que ce soit, avant de parler". »

« J'ai subi du harcèlement en ligne à propos de mon apparence, parce que certaines personnes disaient que je ne portais pas correctement le foulard. Ma famille a également été attaquée via des propos blessants. »

D'autres participantes à l'étude ont quant à elles accédé à la vie politique par l'intermédiaire de réseaux et de partis politiques religieux. D'après un rapport de 2022, « des groupes islamiques apportent un soutien crucial aux femmes candidates aux élections²⁵ ». Dans ces cas, les membres de la population ou les opposants politiques de ces participantes ont parfois utilisé un interdit religieux, comme le fait d'insister lourdement pour leur serrer la main, ou un discours haineux fondé sur l'islamophobie sexiste, dans le but de les déstabiliser.

Violences en ligne : quand l'hostilité est facilitée et démultipliée

La violence à l'encontre des femmes s'est infiltrée dans l'espace en ligne et les réseaux sociaux ont donné une caisse de résonance extraordinaire à ce type d'attaques. Les femmes exerçant des fonctions politiques sont souvent des cibles de choix des attaques sur Internet²⁶. Elles sont confrontées à une prévalence croissante des violences sexistes en ligne, exacerbées par les technologies d'intelligence artificielle, qui facilitent la création et la propagation rapide, souvent dite « virale », de ces attaques. Ces violences visent à les importuner, les tourmenter, les terroriser ou les menacer et, en définitive, ici encore, à les exclure de l'espace en ligne et de la vie politique.

Selon l'étude, **60 %** des femmes parlementaires participantes ont été la cible d'agressions sexistes en ligne (sites web, réseaux sociaux et plateformes de messagerie). C'est le plus haut pourcentage pour ce type d'attaques dans toutes les études de l'UIP (voir Partie 2). Les participantes de la sous-région du Pacifique ont été plus touchées que celles des autres sous-régions (+22 points de pourcentage).

Ces cas d'agressions en ligne sont répartis comme suit :

Discours haineux	38 %
Désinformation (partage délibéré d'informations incorrectes et souvent misogynes dans le but de nuire)	27 %
Abus d'images (y compris les <i>deepfakes</i>)	17 %
<i>Doxing</i> (partage d'informations personnelles sans consentement) et autres tactiques	18 %

Si un seul contenu préjudiciable peut être ressenti comme une violation, les femmes parlementaires, en particulier celles qui s'expriment ouvertement et sont actives sur les

réseaux sociaux, doivent souvent faire face à des contenus répétitifs, multiples, voire à des campagnes organisées. L'étude indique que dans **85 %** des cas, ces contenus ont été créés et diffusés par des membres de la population ou d'autres acteurs, y compris des organisations, ayant parfois recours à des profils anonymes, des trolls et des robots qui amplifient les préjudices causés.

De plus en plus de photos et de vidéos, couplées à des informations mensongères et à des propos diffamatoires, de nature souvent sexuelle et visant leur moralité et leur réputation, ont des effets dévastateurs sur ces femmes (Encadré 3).

Encadré 3 – Abus sexuels en ligne : déshumaniser et détruire

Des participantes ont été la cible de fausses rumeurs en ligne et de *deepfakes* à caractère majoritairement sexuel, d'abus sexuels par l'image ou de la publication non consentie de photos et de vidéos pornographiques. Ces photos et vidéos hautement sexualisées d'une personne, fabriquées et diffusées à son insu, souvent avec le concours de l'IA et dans le seul but de nuire, peuvent être assimilées à de la violence sexuelle.

La création et la diffusion de ce type de contenus sont aujourd'hui facilitées par des applications de création d'avatars utilisant des données d'IA pour fabriquer automatiquement des photos ou des vidéos non consenties d'une personne nue ou dans une situation sexualisée. Par ailleurs, en plus de leur caractère sexiste, ces contenus reproduisent des stéréotypes ouvertement racistes et discriminatoires²⁷.

La diffusion de tels contenus vise à salir la réputation et la moralité d'une personne. Pour les femmes parlementaires, surtout celles qui évoluent dans des milieux conservateurs et traditionnels ou dans des petites communautés où règne une culture de la honte, les abus sexuels en ligne et la désinformation de nature sexuelle peuvent avoir des effets dévastateurs²⁸.

« J'ai vraiment traversé une période difficile lorsqu'une vidéo m'accusant de faire des films pornos est devenue virale. Cela m'a vraiment affectée psychologiquement. »

« Il y a eu des ragots sur moi, une rumeur selon laquelle j'occupais mon poste à la suite d'une sextorsion. C'est une sorte d'assassinat moral qu'il ne faut pas prendre à la légère, car il peut avoir un impact politique important. C'est un stress psychologique, mais je n'ai pas accepté cette rumeur et j'ai travaillé plus dur. »

D'autres participantes ont expliqué avoir été la cible d'insultes et de campagnes de haine visant à les déstabiliser :

« J'ai été l'objet de messages et d'attaques intimidants, et on a proféré à mon égard toutes sortes d'insultes odieuses. Des discours de haine également, teintés de racisme et de stigmatisation fondée sur la classe sociale. »

Il faut également noter qu'une proportion importante des autres manifestations de violence révélées par l'étude ont été perpétrées en ligne, à savoir **35 %** des cas de harcèlement/intimidation psychologique, **30 %** des menaces, **18 %** des

cas de remarques sexistes et **9 %** des cas de harcèlement sexuel. Ces chiffres montrent qu'il n'y a pas de distinction claire entre la vie en ligne et la vie hors ligne, mais plutôt une réelle porosité entre les deux. Les intimidations lancées sur Internet peuvent se poursuivre lors de réunions publiques ainsi que dans la vie privée. À l'inverse, la violence initiée hors ligne peut prendre des formes plus graves en ligne.

Intimidations et menaces en ligne et hors ligne

Propos et comportements pour intimider et faire peur, persécution, traque, coups de fil à des heures tardives... Au total, **39 %** des participantes ont indiqué avoir été confrontées à des actes d'intimidation visant à porter atteinte à leur intégrité psychologique. Les participantes de l'Asie de l'Est et du Pacifique ont déclaré plus d'actes d'intimidation que la moyenne (respectivement +19 points de pourcentage et +25 points). Si **35 %** de ces violences sont perpétrées en ligne, elles surviennent également dans l'enceinte du parlement (**27 %** des cas), dans d'autres lieux publics (**25 %**) ainsi que dans la vie privée des participantes (**14 %**).

Ces intimidations ont été perpétrées dans **45 %** des cas par des membres de la population et dans 6,8 cas sur 10 par des hommes. Dans **35 %** des cas, les auteurs sont des homologues de partis politiques adverses (8,4 sur 10 sont des hommes), et dans **18 %** des cas, des collègues du même parti (8,7 sur 10 sont des hommes). Les forces de l'ordre sont les auteurs dans **2 %** des cas.

Outre les agressions verbales et l'intimidation psychologique et physique, les manœuvres visant à faire peur prennent également la forme de menaces. Ainsi, **34 %** des participantes ont indiqué avoir reçu des menaces de mort ou de passage à tabac dirigées contre elles ou contre leurs proches. Les participantes de l'Asie du Sud sont celles qui ont le plus déclaré avoir reçu des menaces (+9 points de pourcentage). La majorité de ces menaces (**60 %** des cas) ont été proférées dans des lieux publics et dans la sphère privée des femmes parlementaires, **30 %** dans l'espace numérique et **10 %** au parlement.

Les auteurs des menaces sont dans **59 %** des cas des hommes de la population et dans **34 %** des cas des homologues de partis politiques adverses. Pour plusieurs participantes, ceux qui ont recours à l'intimidation et aux menaces « visent les femmes en priorité, car ils pensent qu'elles seront plus facilement impressionnables et qu'elles auront plus facilement peur ».

Ces violences sont souvent perpétrées en période électorale pour dissuader les femmes d'être candidates et de faire campagne. Plusieurs participantes ont déclaré avoir été menacées d'agression par des adversaires politiques si elles poursuivaient leur campagne et persistaient à se présenter :

« Même les personnes qui votaient pour mon propre parti ont essayé de me rabaisser pendant la campagne, ils m'ont harcelée physiquement et émotionnellement. Ils ont arrêté mon véhicule, attaqué ma maison. »

« Pendant une campagne électorale, on m'a accusée, sur la base de fausses informations, de ne pas respecter les lois du travail et de pratiquer le trafic d'êtres humains. Ils ont même réussi à me faire passer une nuit en prison, avant que l'on me relâche faute de preuves. Je pense qu'ils ont pensé

qu'ils pouvaient ainsi m'intimider assez facilement, car je suis une femme. »

D'autres participantes ont commencé à recevoir des menaces de mort de la part d'opposants ou ont été menacées d'être déçues de leur poste une fois élues au parlement. Des membres de la population portent également atteinte à leur liberté d'expression en colportant de fausses allégations pour les effrayer et les faire taire ou en les menaçant en ligne ou hors ligne :

« Tu es inutile, démissionne ! » « Tais-toi ou nous te tuerons. ».

« J'étais la première femme élue dans une province. On m'a complètement déconsidérée parce que j'étais une femme. J'ai été harcelée pendant les deux premières années de mon mandat. »

« Un groupe de collègues parlementaires m'a intimidée et forcée à quitter la session plénière du parlement, alors que tous les partis politiques m'avaient demandé de présider cette session. »

« En séance plénière, un collègue m'a crié dessus et a menacé de me frapper. Il a également menacé de couper la main d'une autre collègue ! »

Les témoignages ci-dessus montrent que les intimidations et les menaces peuvent rapidement prendre la forme d'agressions pouvant causer des dommages matériels ou des préjudices corporels à la personne visée ou à ses proches.

Harcèlement et agressions sexuels

Un quart des parlementaires ayant participé à l'étude ont été exposées à la violence sexuelle. Ce pourcentage n'inclut pas les abus sexuels en ligne, qui pourraient également figurer dans cette catégorie.

Par violence sexuelle, on entend tous les actes de violence à caractère sexuel perpétrés sur autrui sans son consentement, y compris le harcèlement sexuel et d'autres gestes importuns déterminés par des motifs sexuels comme les contacts physiques, les avances, les remarques à connotation sexuelle ou les demandes d'actes sexuels. Ce type de violence englobe également les demandes de faveurs sexuelles, les agressions sexuelles et le viol.

Au total, **25 %** des participantes ont indiqué avoir été harcelées sexuellement au cours de leur mandat, les participantes de l'Asie de l'Est ayant été davantage visées (+8 points de pourcentage). Les actes ont été commis, dans **38 %** des cas, par des homologues de sexe masculin de partis politiques adverses et dans **35 %** des cas, par des collègues du même parti, et, dans **27 %** des cas, par des membres de la population. Plus de la moitié des incidents (**52 %**) se sont produits dans les locaux du parlement. Selon les mots d'une participante : « Cela arrive souvent lorsqu'il y a très peu de femmes parmi beaucoup d'hommes. » Les autres espaces où ont été commis des actes de harcèlement sexuel sont les lieux publics et les bureaux de circonscription (**26 %** des cas), les meetings politiques (**9 %** des cas) ainsi que les plateformes en ligne (**9 %** des cas).

Ces chiffres révèlent l'ampleur des pratiques de harcèlement sexuel au sein des parlements et la nécessité de mettre en place des mesures solides pour les prévenir et y répondre, non seulement à l'intention du personnel parlementaire mais aussi

des parlementaires (voir Partie 8 : Cette violence n'est pas inévitable). Les témoignages font état de commentaires et de plaisanteries à connotation sexuelle, d'avances et de contacts physiques qui mettent les personnes mal à l'aise.

« Après une réunion, un collègue m'a fait de nombreuses remarques à connotation sexuelle, s'est livré à des attouchements sur mon corps et n'a cessé de me poser des questions insistantes telles que "Puis-je vous raccompagner chez vous ?" »

« Je suis entrée en politique à l'âge de 26 ans. Les hommes buvaient et essayaient de me toucher partout, tout en me faisant des propositions du genre "Si tu me montres tes sous-vêtements, je voterai pour toi". Des députés plus âgés essayaient de m'entraîner dans des endroits douteux. »

« Les collègues parlementaires de sexe masculin parlaient de leurs expériences sexuelles quand j'étais dans la pièce pour que je puisse les entendre. »

« J'étais une jeune parlementaire et un haut fonctionnaire a décidé de parler de la dysfonction érectile lors d'une audition budgétaire nocturne au parlement. J'ai été choquée. »

« Un collègue m'a touché le dos et les épaules et m'a posé des questions sur mes seins alors que nous prenions un verre. Comme je suis célibataire, certains collègues parlementaires pensent que je suis une fille facile. »

Deux répondantes ont déclaré avoir été agressées sexuellement. L'une s'est fait attraper les fesses par des manifestants sur la voie publique. L'autre a subi le même type d'agression, mais perpétré par des collègues parlementaires de sexe masculin. Aucune des participantes n'a mentionné avoir fait l'objet de sextorsion ou de demandes de faveurs sexuelles.

Violence physique

La violence physique englobe un large éventail de préjudices corporels qui constituent une menace pour la vie ou l'intégrité corporelle de la personne visée ou de ses proches. Les répondantes sont **13 %** à indiquer avoir subi des violences physiques au cours de leur mandat.

Dans **42 %** des cas, ces violences physiques ont eu lieu au parlement, dans **42 %** lors de réunions politiques et dans **16 %** en pleine rue.

Dans **43 %** des cas, les agresseurs sont des collègues de sexe masculin de partis politiques adverses. Dans d'autres cas, ce sont des membres de la population ou de groupes religieux (**28 %**), des collègues de sexe masculin du même parti politique (**14 %**) et des membres des forces de l'ordre (**14 %**).

Au total, **8 %** des répondantes ont déclaré avoir été giflées, poussées, frappées ou ciblées par un projectile. Une parlementaire a déclaré qu'« un collègue lui avait craché dessus », une autre qu'« un collègue lui avait jeté de l'eau au visage et l'avait insultée », et une autre encore « avait reçu un projectile de la part d'un chef important d'un parti politique ».

D'autres ont témoigné d'actes de violence physique commis lors de meetings politiques et de campagnes électorales par des opposants politiques ou des membres de groupes conservateurs.

« Pendant la campagne, j'ai été confrontée à des électeurs qui m'ont bousculée et ont arraché mes banderoles. Les électeurs, hommes et femmes, étaient violents, surtout lorsqu'ils étaient ivres. »

« Pendant ma campagne, j'ai été attaquée par un groupe conservateur qui m'a crié dessus et a tenté de m'agresser physiquement. »

Les participantes sont **8 %** à déclarer avoir été menacées avec une arme. Deux participantes ont indiqué avoir été passées à tabac dans la rue par la police, l'une par une femme policière et l'autre par un homme.

Violence économique

Il existe une forme de violence à mi-chemin entre la violence physique et économique : **17 %** des participantes ont signalé que certains de leurs biens ou des biens appartenant à des proches avaient été endommagés ou détruits au cours de leur mandat. Dans **les trois quarts** des cas, ces violences sont le fait de membres de la population. Le **quart restant** est imputable à des membres de partis politiques adverses.

« Une bande d'individus a attaqué ma maison avec mes sœurs et ma mère à l'intérieur. La moto qui se trouvait dans ma cour a été brûlée. La foule a également attaqué la maison de mon père. Le parti au pouvoir (mon parti), qui est responsable de la police et de l'administration, a fermé les yeux. Je me suis sentie tellement impuissante, la police n'est pas intervenue, personne n'a été tenu pour responsable. Tout cela a été un véritable traumatisme pour moi. »

En effet, la violence économique utilise des obstacles et des privations économiques comme moyen de contrôle, le plus souvent en détruisant les biens d'une personne ou en mettant à mal ses moyens de subsistance à des fins d'intimidation.

Les répondantes ont été **24 %** à indiquer avoir été confrontées à des violences économiques au cours de leur mandat. Outre la destruction de certains de leurs biens ou de ceux de leurs proches à des fins d'intimidation, **5 %** des répondantes ont indiqué s'être vu refuser des fonds (indemnités et frais de missions parlementaires) auxquels elles avaient droit. De même, **8 %** ont indiqué qu'on leur avait refusé des ressources parlementaires auxquelles elles pouvaient prétendre.

À travers leurs témoignages, ces répondantes expliquent que les dirigeants de leurs partis politiques ont peu de considération pour elles. Cela se traduit, par exemple, par le fait qu'elles reçoivent moins de fonds de leur parti lors des campagnes électorales. D'autres considèrent que leur parti les utilise uniquement comme réserve de vote au parlement et leur refuse toute allocation de ressources financières pour des projets ou les empêche de participer à des missions.

Au niveau de l'institution parlementaire, si une participante a indiqué s'être vu refuser un véhicule auquel elle avait droit, les autres témoignages ont plutôt évoqué de la discrimination lors de la répartition des postes à responsabilité ainsi qu'un manque d'appui technique de la part de l'administration parlementaire, notamment pour les informer sur les ressources auxquelles elles peuvent prétendre en tant que parlementaires.

« Personne ne m'avait signalé qu'en tant que parlementaire, j'avais le droit d'avoir une voiture de service. C'est une jeune

femme fonctionnaire parlementaire qui m'a fourni cette information, un jour en voyant que je me déplaçais avec ma voiture personnelle.»

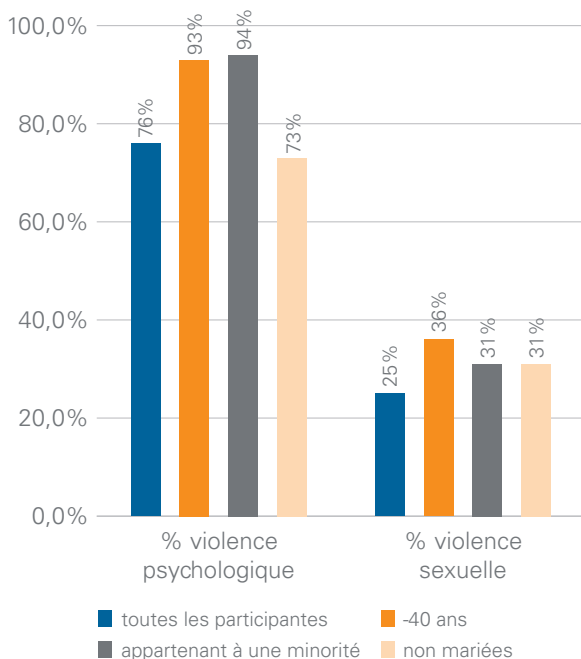
La nature intersectionnelle des violences sexistes à l'encontre des femmes parlementaires

S'il est important de traiter l'aspect structurel et universel des violences, il est tout aussi essentiel de comprendre que toutes les femmes ne subissent pas les mêmes formes de discrimination et de violence, et que certaines en subissent plusieurs à la fois. L'étude met en lumière, de manière très explicite, comment des formes d'oppression multiples et croisées peuvent accroître de manière exponentielle la violence sexiste à l'encontre de certaines femmes parlementaires.

La première forme d'intersectionnalité²⁹ est liée à l'identité des femmes parlementaires ayant participé à l'enquête. Ainsi, on observe que les femmes de moins de 40 ans, issues d'une minorité ou non-mariées ont une expérience des violences accrue et qualitativement différente de celle des autres femmes parlementaires³⁰.

Le graphique 2 révèle que l'ampleur des violences est plus grande pour les femmes qui sont confrontées à plusieurs facteurs de discrimination.

Graphique 2: Intersectionnalité et violences



D'après les écarts entre ces pourcentages, l'âge des participantes (violence psychologique +17 points de pourcentage; violence sexuelle +11) et leur appartenance à un groupe minoritaire³¹ (violence psychologique +18 points de pourcentage; violence sexuelle +6) représentent des critères de discrimination importants. De même, chez les répondantes qui ne sont pas mariées, le pourcentage de violence sexuelle est plus élevé que le pourcentage global.

Comme le montrent les témoignages de certaines répondantes, la nature intersectionnelle des violences est intrinsèquement liée aux discriminations et stéréotypes à l'égard des femmes.

Les femmes jeunes sont souvent renvoyées à leur supposée incompetence et leur crédibilité est remise en question dans l'arène politique :

« Je suis jeune, soi-disant naïve et pas suffisamment compétente pour me présenter comme parlementaire. Je suis confrontée à des questions très sexistes, du type: "Qui garde vos enfants à la maison?" »

« Le fait d'être une femme célibataire est critiqué, surtout en politique. Cela m'a rendue vulnérable à mes débuts. »

« En tant que jeune députée, je n'avais aucune expérience et on m'appelait "la petite miss". »

Ces attaques s'amenuisent avec le temps et l'expérience, comme en témoignent certaines répondantes :

« Quand j'étais plus jeune, j'avais droit à des remarques sur mes vêtements, mon apparence physique. On m'accusait constamment d'avoir des liaisons extra-conjugales. Maintenant que je suis plus âgée, j'y suis moins soumise. »

Les attaques adressées aux femmes non mariées sous-entendent que celles-ci sont sexuellement disponibles ou qu'elles refusent de participer à l'effort démographique :

« On me demande tous les jours si je suis mariée. Le taux de fécondité est très bas dans le pays, si vous n'avez pas d'enfants, vous n'êtes pas patriote. »

« Lorsque j'étais une jeune femme célibataire, je recevais des remarques constantes sur ma tenue et mes projets d'enfants. »

Certaines répondantes témoignent du fait qu'être issue d'une minorité peut être stigmatisant en politique :

« Les gens s'interrogent sur mes capacités, mes réalisations en tant que jeune femme issue d'une minorité ethnique. On m'a dit que j'étais parvenue à cette nomination grâce à mes diverses relations. Je ne suis pas dans la norme. »

« On m'attaque sur des bases racistes, en me traitant de sang mêlé. »

Une deuxième forme d'intersectionnalité est liée à la position et aux activités politiques des femmes parlementaires. La violence sexiste peut alors être utilisée comme arme contre une femme ou contre les idées politiques qu'elle défend. La violence peut prendre une forme genrée, comme la violence sexuelle, et être motivée à la fois par des raisons politiques et de genre. L'étude confirme en particulier ce phénomène pour les femmes appartenant à l'opposition politique de leur pays. Le tableau 9 montre que les 24 femmes parlementaires issues de l'opposition qui ont participé à l'étude ont toutes été confrontées à des violences psychologiques, avec un écart supérieur à 24 points de pourcentage par rapport à l'ensemble des participantes. Pour la violence sexuelle, le taux est également nettement plus élevé (+18 points de pourcentage).

Tableau 9 : Femmes parlementaires appartenant à l'opposition

	% violence psychologique	% violence sexuelle
Toutes les répondantes	76 %	25 %
Appartenant à l'opposition	100 %	43 %

Indépendamment du parti auquel les femmes parlementaires appartiennent, défendre les droits des femmes ou l'égalité entre les femmes et les hommes peut les exposer à davantage d'attaques. C'est notamment le cas pour les femmes parlementaires qui affichent des positions féministes, rejettent les stéréotypes de genre ou font la promotion d'une loi sur l'égalité femmes-hommes ou la santé sexuelle et génésique :

« Au début de mon premier mandat, j'ai dû faire face à de nombreuses remarques sexistes visant à me rabaisser, car j'étais très engagée en faveur des droits des femmes. Des remarques grossières de la part de ceux qui étaient en place depuis longtemps et qui n'acceptaient pas une femme leader. »

« Je suis pro-choix sur l'avortement et donc une cible pour les hommes en colère. J'ai modifié mon utilisation des réseaux sociaux après avoir reçu des menaces de mort. »

Par ailleurs, si l'introduction de quotas favorisant la participation des femmes à la vie politique, notamment par le biais de sièges réservés dans les parlements, a permis à de nombreuses femmes d'entrer en politique dans la région Asie-Pacifique, celles qui sont élues grâce à ce système peuvent voir leur légitimité remise en cause par leurs collègues ou par l'opinion publique :

« Je suis entrée au Parlement par le biais du système des sièges réservés, de sorte que les gens ne me soutiennent pas et pensent que ma nomination n'était pas méritée. »

« J'ai subi des insultes, de la discrimination de la part de mes collègues parlementaires et des membres de ma famille du fait d'avoir été nommée au Parlement par le biais du système des sièges réservés. »

Partie 4 : Expérience des femmes membres du personnel parlementaire

Participation à l'enquête

Au nombre de **65**, les femmes membres du personnel parlementaire ayant participé à l'enquête sont originaires de **31** pays d'Asie-Pacifique. Elles appartiennent à toutes les classes d'âge, les femmes de moins de 40 ans étant les plus représentées (Tableau 10).

Tableau 10 : Âge des femmes membres du personnel parlementaire interviewées

Âge des répondantes	Pourcentage
18 - 30 ans	17 %
31 - 40 ans	40 %
41 - 45 ans	19 %
46 - 50 ans	6 %
51 - 60 ans	15 %
61 - 70 ans	3 %

Toutes sont fonctionnaires parlementaires, sauf six assistantes parlementaires et une employée de parti politique. Elles appartiennent à trois groupes professionnels, représentés dans les proportions suivantes :

Tableau 11 : Groupes professionnels des femmes membres du personnel parlementaire interviewées

Groupes	Pourcentage
Direction/cadres supérieurs	46 %
Cadres intermédiaires (administratrices, secrétaires de commission)	42 %
Agentes/employées (assistantes administratives)	12 %

Tableau 12 : Ampleur et nature de la violence : prévalence des différentes formes de violence chez les femmes membres du personnel parlementaire interrogées

Violence psychologique	63 %
Violence sexuelle	36 %
Violence économique	27 %
Violence physique	5 %

Violence psychologique

Les femmes membres du personnel parlementaire ayant participé à l'étude ont indiqué à **63 %** avoir été confrontées à des violences psychologiques dans le cadre de leur travail au parlement.

Tableau 13 : Femmes membres du personnel parlementaire

Pourcentage des différentes manifestations de la violence psychologique vécues par les participantes ou dont elles ont été témoins

	Victimes	Témoins
Remarques sexistes	55 %	55 %
Harcèlement psychologique/bullying	40 %	38 %
Menaces de vous faire perdre votre travail ou de bloquer votre avancement professionnel	21 %	24 %
Attaques sexistes en ligne	9 %	10 %
Menaces de mort, de viol ou de passage à tabac	6 %	11 %

Comportements et remarques sexistes

Les répondantes ont indiqué à **55 %** avoir fait l'objet de comportements et de remarques sexistes à plusieurs reprises dans le cadre de leur travail. Elles ont déclaré, notamment, avoir subi des plaisanteries et des propos désobligeants concernant leur apparence physique (tenue vestimentaire, maquillage, etc.) et avoir fait l'expérience de comportements visant à diminuer leur rôle ou à remettre en cause leurs compétences précisément parce que ce sont des femmes. Celles qui ne sont pas mariées sont souvent des cibles privilégiées, car elles ne répondent pas pleinement aux normes sociales attendues d'une femme.

« Les remarques sexistes et les gestes déplacés sont si courants que nous avons tendance à les ignorer. Les auteurs se défendent en les plaçant dans la catégorie "c'est juste une blague". »

« Il y a tellement d'exemples, je ne sais pas par où commencer. Par exemple, on s'attend à ce que les assistantes parlementaires remplissent également "des tâches attendues d'une femme" : elles sont censées servir le café, laver le linge, offrir des fleurs lors des cérémonies politiques ! »

« Les hommes font la différence entre célibataire et mariée. Si vous êtes célibataire, ils pensent qu'ils peuvent franchir les limites. C'est lié à la fois au sexe et à l'âge. Plus jeune que mes homologues masculins, je ne suis pas prise au sérieux comme eux. Je n'ai pas l'impression d'être valorisée mais discriminée. »

« Je reçois des commentaires négatifs lorsque je suis considérée comme trop déterminée et assertive lors d'une réunion. Si vous êtes divorcée, vous recevez des injures. Les stéréotypes sont forts, même si vous avez un niveau d'éducation élevé ; votre "nature" est de servir votre mari. »

« Quand tout se passe bien, ça va, mais quand la situation est désavantageuse pour les parlementaires, on nous accuse de ne pas penser avec notre cerveau, mais avec nos jambes. Nous sommes agressées verbalement, insultées. Nous pouvons être démisées de nos fonctions à tout moment. »

« Je devais gérer les fournisseurs, hommes, et ils me disaient "Tu devrais sourire davantage, mon amour". Tous les jours. Personne n'en était gêné. Cela m'a choquée, car je venais du secteur privé où ce type d'attitude était banni depuis longtemps. »

Beaucoup ont également témoigné des difficultés rencontrées pour évoluer dans la hiérarchie en tant que femme, en raison de stéréotypes misogynes bien ancrés.

« En tant que femme, je n'étais pas considérée au sein du bureau et me suis entendu dire "Vous devrez consacrer toute votre carrière à servir des thés". De même, ma candidature pour un poste à l'étranger n'a pas été retenue, car on considérait que ce poste ne convenait pas aux femmes qui pouvaient avoir des enfants à n'importe quel moment. »

« Bien que j'aie gagné le respect et la confiance des parlementaires, la direction est réticente à me laisser évoluer. Dans un parlement dominé par les hommes, il est difficile d'obtenir une promotion en tant que femme. »

« Au cours des réunions, le point de vue des femmes n'est pas pris en compte. Lorsque j'avance des arguments solides, mes collègues masculins parlent souvent plus fort pour s'imposer. »

Ces propos et comportements se sont manifestés, pour **79 %** des cas, au sein du parlement, ainsi que dans des communications électroniques (**7 %**) et lors de déplacements professionnels dans le pays ou à l'étranger (**7 %**). Ils sont, dans **59 %** des cas, le fait de collègues travaillant au parlement et, dans 8 cas sur 10, de collègues de sexe masculin. Les parlementaires hommes sont également les auteurs dans **31 %** des cas.

Harcèlement psychologique/bullying

Au total, **40 %** des répondantes ont indiqué avoir été harcelées psychologiquement dans le cadre de leur travail au parlement. Dans **73 %** des cas, les faits ont été commis par des collègues du personnel parlementaire (dans 3 cas sur 4 par des hommes, et dans 1 cas sur 4 par des femmes) et dans **24 %** des cas par des parlementaires (également dans 3 cas sur 4 par des hommes et dans 1 cas sur 4 par des femmes).

Ces faits de harcèlement ont eu lieu dans les locaux du parlement dans **82 %** des cas et en ligne dans **10 %** des cas. Les répondantes ont par exemple déclaré que des collègues ou des parlementaires leur criaient dessus, que l'on tentait de nuire à leur réputation pour freiner leur évolution de carrière ou qu'on leur confiait des tâches subalternes en vue de les rabaisser. Elles ont souvent mentionné que leurs collègues de sexe masculin n'appréciaient pas les femmes qui travaillent dur et obtiennent de bons résultats.

« J'ai été victime de violences verbales de la part d'un collègue masculin. Je ne me suis pas plainte par crainte de représailles. »

« Il y a eu des rumeurs et des mensonges diffusés à mon sujet par des collègues masculins parce que j'étais la première femme à avoir été nommée à un poste de haut niveau au sein du parlement. »

« Un collègue masculin s'est montré intimidant et menaçant. Il convoitait mon poste, qu'il a finalement obtenu, et j'ai été mutée dans un autre service. Il m'a fallu beaucoup de temps pour me remettre de cet épisode. J'ai perdu l'estime de moi-même, douté de mes capacités. »

Plusieurs d'entre elles ont également évoqué des conditions de travail toxiques, marquées par une grande pression, des objectifs inatteignables et des délais impossibles à respecter. La plupart de ces agissements ont entraîné des conséquences importantes sur la santé mentale de celles qui les ont vécus (voir Partie 5 : Effets et conséquences des violences).

« La charge de travail est trop importante. La plupart des membres de mon équipe sont des femmes avec des enfants, la charge de travail massive les affecte mentalement et physiquement. »

« Sans tenir compte du règlement du personnel, notre organisation fixe des objectifs très élevés qui ne sont pas raisonnablement réalisables dans le temps imparti. J'ai été victime d'épuisement professionnel et de problèmes de santé mentale. Le taux de rotation est élevé, notre service manque de personnel. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un problème majeur pour tous les membres du bureau. »

Plusieurs participantes ont également fait état de menaces (**6 %**) et d'attaques sexistes en ligne (**9 %**).

« Un député m'a appelée et a menacé de me faire du mal physiquement. »

« Je suis très active sur les réseaux sociaux. Des collègues et des inconnus m'ont traitée de salope et on s'est servi de mon divorce comme d'une arme pour m'attaquer. »

Violence économique et violence physique

La violence économique est également utilisée pour exercer une pression psychologique à l'encontre des femmes membres du personnel parlementaire. Ainsi, **21 %** des participantes rapportent avoir été menacées de perdre leur emploi ou de voir leur avancement professionnel bloqué. Dans **la moitié** des cas, ce sont des parlementaires, hommes et femmes, qui ont proféré ces menaces. Les participantes ont souligné la précarité des contrats de travail et le fait d'être constamment sur le quivive face à ces menaces – les assistantes parlementaires étant particulièrement touchées.

De plus, elles sont **6 %** à indiquer qu'un supérieur hiérarchique (dans **75 %** des cas) ou un parlementaire (dans **25 %** des cas) leur a refusé des fonds auxquels elles avaient droit, comme leur salaire ou une prime. Sur ce point, une participante a signalé que dans le passé, des collègues de sexe masculin de haut rang au parlement retardaient délibérément le versement des salaires des femmes membres du personnel et qu'elle avait dû intervenir à plusieurs reprises pour résoudre ce problème.

« J'ai droit à des indemnités que je n'ai jamais perçues, alors que mes collègues hommes arrivés plus récemment en bénéficient. »

« Lorsqu'il y a une restructuration du service, elle touche principalement les femmes. »

Au total, **5 %** des répondantes ont indiqué avoir été frappées ou poussées au parlement et **7 %** avoir été témoins de ce type de violences physiques à l'encontre d'autres femmes membres du personnel parlementaire. Dans deux des trois cas signalés, l'acte a été commis par des parlementaires de sexe masculin.

« Un parlementaire était ivre, il m'a poussée et insultée. J'ai eu très peur dans l'ascenseur avec lui. »

« Un collègue a cassé une table dans mon bureau. »

Harcèlement sexuel et autres violences sexuelles

Les répondantes sont **35 %** à déclarer avoir été harcelées sexuellement dans le cadre de leur travail au parlement, et **46 %** d'entre elles ont indiqué avoir été témoins de harcèlement sexuel à l'encontre de leurs collègues femmes. Elles ont mentionné des avances sexuelles importunes, des propos à connotation sexuelle et des sollicitations d'actes sexuels de la part d'hommes membres du personnel parlementaire (dans **67 %** des cas) et d'hommes parlementaires (dans **29 %** des cas). Plusieurs répondantes mentionnent des actes qui relèvent davantage de l'agression sexuelle, comme des baisers forcés, des tapes sur les fesses ou d'autres attouchements non consentis sur les seins ou les cuisses. Dans **57 %** des cas, ces actes de harcèlement sexuel ont été commis dans les locaux du parlement. Ils ont également eu lieu lors de

déplacements professionnels dans le pays ou à l'étranger (dans **42 %** des cas).

« Ils sentent nos parfums, nous fixent, regardent notre poitrine, touchent nos corps, se comportent mal avec les stagiaires. Nous avons une liste officieuse d'hommes parlementaires "bizarres" parmi le personnel. Je n'étais pas consciente qu'il s'agissait de harcèlement sexuel, mais ce n'est pas correct. »

« J'ai été victime de harcèlement sexuel de la part d'un collègue qui m'a embrassée et m'a proposé de coucher avec lui. Je n'ai pas porté plainte, mais j'ai eu du mal à faire mon travail par la suite. »

« J'en ai assez d'entendre des blagues à caractère sexuel et de tenter de poser des limites à mes collègues masculins. Rien n'y fait. »

« Lors d'une formation d'équipe à l'extérieur du Parlement, mon supérieur a tenté de me forcer à entrer dans sa chambre d'hôtel en me touchant le visage et le corps. J'ai été dégoûtée et je me suis enfuie de cet endroit. Souvent, il était vraiment ivre et me touchait l'épaule en me chuchotant à l'oreille "Je peux te toucher, n'est-ce pas?" »

Interrogées sur les actes de sextorsion ou de demandes de faveurs sexuelles, les répondantes ont indiqué ne pas en avoir subi directement mais, pour **16 %** d'entre elles, en avoir été témoins.

Parmi les femmes membres du personnel parlementaire, une répondante a déclaré avoir été victime d'actes d'agression sexuelle ou de viol, commis par un membre du personnel parlementaire. Toutefois, comme indiqué plus haut, certaines des répondantes ne perçoivent pas forcément les actes perpétrés à leur rencontre comme des agressions sexuelles.

Partie 5 : Effets et conséquences des violences

Le sexisme, le harcèlement et la violence à l'encontre des femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire portent atteinte à leur dignité et à leurs droits fondamentaux et peuvent avoir des effets délétères sur leur santé et leur efficacité au travail et, plus globalement, sur le bon fonctionnement du parlement.

Interrogées sur les effets et les conséquences des violences, **63 %** des femmes parlementaires ont indiqué avoir été très affectées et en souffrance suite aux actes. Elles ont senti une forme de pression s'abattre sur elles: « Je me suis sentie désemparée pendant un certain temps. » Les participantes qui ont subi de la violence en ligne ont témoigné des effets dévastateurs de celle-ci sur leur santé mentale.

Au total, **50 %** des répondantes se sont senties isolées, abandonnées. Les violences ont également impacté leur comportement.

« Je suis devenue une personne silencieuse à cause de ce harcèlement. »

« Je limite mes interactions avec mes collègues hommes, j'évite d'être seule avec eux. »

« Mon mari m'accompagne aux réunions politiques et je m'entoure de femmes politiciennes inspirantes. »

De plus, **60 %** des répondantes ont craint pour leur sécurité ou celle de leurs proches, et **36 %** ont renforcé leur système de sécurité au travail ou à la maison.

« Je suis plus nerveuse qu'avant, même lorsque je suis en sécurité à la maison. »

« Je demande la présence de la police pour certains événements. »

« Je suis plus prudente, je me suis procuré des serrures et des caméras. »

Plusieurs participantes ont indiqué qu'elles avaient déjà vécu des violences dans la sphère privée (et, pour certaines, qu'elles en subissaient toujours au moment de l'entretien) :

« J'ai souffert dans le passé d'un syndrome de stress post-traumatique dû à un contrôle coercitif exercé dans un contexte de violence domestique. Il m'a fallu un certain temps pour nommer ce comportement. Et cela a été réactivé dans ce nouveau poste. »

S'agissant des répondantes qui ont parlé de leur expérience à leur entourage, **78 %** se sont confiées en priorité à leur famille et à leurs proches. Très peu ont sollicité une aide psychologique ou médicale, mais certaines ont fait part d'un soutien apporté par leur conseiller religieux.

Pour **46 %** d'entre elles, ces incidents ont remis en question leur capacité à remplir leur mandat et à exprimer librement leurs opinions. Malgré l'impact psychologique dont témoignent les interviewées, elles ne sont que **8 %** à avoir décidé de ne pas se représenter du fait des violences subies. À l'inverse, **84 %** affirment leur détermination à poursuivre leur carrière de parlementaire.

Parmi les femmes membres du personnel parlementaire qui ont fait l'objet de harcèlement et de violences, **84 %** ont indiqué avoir été bouleversées par cette expérience et **52 %** ont craint de perdre leur travail. Certaines participantes ont exprimé une culpabilité durant l'entretien :

« Je me suis sentie coupable d'être harcelée, comme si j'étais à l'origine de ces attitudes. J'ai suivi une thérapie. Une amie est psychologue, elle m'a aidée à me déculpabiliser. »

Elles ont été **53 %** à se sentir isolées et abandonnées et **65 %** à souligner que ces actes avaient affecté leur capacité à accomplir leur travail normalement. De manière générale, plusieurs répondantes ont exprimé que ces violences avaient affecté leur confiance en elles et leur estime d'elles-mêmes et, plus globalement, leur santé mentale :

« Si vous dites quelque chose, ils mettent fin à votre contrat. Je ne suis donc pas moi-même et, au fond, cela m'affecte vraiment. »

Au vu des témoignages, on comprend à quel point les violences peuvent affecter l'environnement de travail et impacter durablement les individus. Une telle situation n'est pas acceptable au sein d'institutions représentatives, démocratiques et inclusives.

Partie 6: Signalement

L'étude montre que le signalement des violences reste très marginal, tant pour les parlementaires que pour les membres du personnel parlementaire.

Femmes parlementaires

- Presque toutes les répondantes d'Asie-Pacifique qui ont subi des comportements ou remarques sexistes, soit **96 %** d'entre elles, n'ont pas signalé les incidents. Ce renoncement est plus important dans la présente étude que dans celles réalisées en Afrique et en Europe. Il suggère une tolérance plus grande de l'environnement politique à ce genre d'attitude, une réticence à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes, et des difficultés à pouvoir signaler les violences, y compris par manque de cadre ou de structures le permettant.
- **21 %** des parlementaires qui ont été la cible d'intimidations et **46 %** de celles qui ont été menacées l'ont signalé, le plus souvent à la police.
- **24 %** de celles qui ont subi des attaques sexistes en ligne l'ont signalé aux responsables d'une plateforme en ligne (dans **46 %** des cas), à un tribunal (dans **23 %** des cas) ou à la police (**15 %** des cas).
- **La moitié** des répondantes qui ont été giflées, poussées ou frappées l'ont signalé à la police ou aux autorités du parlement ; **67 %** de celles qui ont été victimes de violence physique par arme l'ont signalé à la police ; les deux participantes qui ont indiqué avoir été frappées dans la rue par la police ont déposé une plainte, l'une auprès des services de police et l'autre auprès du Comité des droits de l'homme des parlementaires de l'UIP.
- **60 %** de celles qui ont vu leurs biens matériels endommagés ou détruits l'ont signalé à la police.
- Seules **5 %** des répondantes qui ont été harcelées sexuellement en ont parlé aux autorités de leur parlement. **Une des deux** participantes victimes d'agression sexuelle l'a signalé à son parlement, qui a déposé une plainte et a signalé l'affaire à la police – sans résultat.

Les femmes parlementaires signalent davantage les faits de violence physique, en particulier quand une arme a été utilisée, ainsi que la destruction de leurs biens personnels. De même, les menaces à l'intégrité physique sont plus fréquemment signalées. Elles sont cependant encore peu nombreuses à signaler les attaques en ligne et les intimidations.

Les cas de harcèlement sexuel et les remarques sexistes ne sont quasiment jamais signalés.

Femmes membres du personnel parlementaire

- **Une** seule répondante, parmi celles qui ont subi des comportements ou remarques sexistes, a signalé officiellement l'incident.
- **32 %** de celles qui ont été la cible de harcèlement psychologique/*bullying* l'ont signalé à un mécanisme interne de leur parlement.

Tableau 14: **Signalement par les femmes parlementaires (reprise du Tableau 4, Partie 2)**

Femmes parlementaires qui...	Asie-Pacifique	Afrique	Europe
ont subi des remarques sexistes et l'ont signalé aux autorités de leur parlement ou de leur parti politique	4 %	13 %	18 %
ont été menacées et l'ont signalé à la police	46 %	48 %	50 %
ont subi des attaques sexistes en ligne et l'ont signalé à la police, aux responsables d'une plateforme en ligne ou à un tribunal	24 %	24 %	33 %
ont été giflées, poussées ou frappées et l'ont signalé à la police ou aux autorités de leur parti politique	50 %	27 %	22 %
ont été victimes de violences physiques avec une arme et l'ont signalé à la police	67 %	57 %	100 %
ont été harcelées sexuellement et en ont parlé aux autorités de leur parlement	5 %	7 %	24 %

Tableau 15: **Signalement par les femmes membres du personnel parlementaire (reprise du Tableau 5, Partie 2)**

Femmes membres du personnel parlementaire qui...	Asie-Pacifique	Afrique	Europe
ont subi des remarques sexistes et l'ont signalé aux autorités de leur parlement	2 %	14 %	19 %
ont été la cible de harcèlement psychologique et l'ont signalé aux autorités de leur parlement	32 %	12 %	63 %
ont été giflées, poussées ou frappées et l'ont signalé aux autorités de leur parlement	67 %	33 %	33 %
ont été harcelées sexuellement et en ont parlé aux autorités de leur parlement	10 %	13 %	6 %

- **67 %** des répondantes ayant été giflées, poussées ou frappées l'ont signalé à un mécanisme interne de leur parlement.
- Seules **10 %** des répondantes victimes de harcèlement sexuel en ont parlé à leur supérieure hiérarchique, lorsque celle-ci était une femme.

Les femmes membres du personnel parlementaire ont également tendance à signaler davantage les violences physiques. Si un tiers d'entre elles ont utilisé un mécanisme interne de leur parlement pour signaler des incidents de harcèlement psychologique/*bullying*, elles n'y ont pas eu recours pour signaler des cas de harcèlement sexuel et des propos ou comportements sexistes.

Comme nous l'avons vu, les violences sexistes, en particulier le harcèlement sexuel, ont de profondes conséquences pour les victimes; pour autant, le phénomène reste très stigmatisé et tabou dans la région. Le signalement des actes est associé à une crainte de subir des représailles et d'être considérée comme coupable. Trop souvent encore, l'environnement socioculturel, politique et institutionnel culpabilise et isole les victimes, sans tenir compte de tous les obstacles auxquels elles doivent faire face. Pour s'engager dans un mécanisme de signalement, les victimes doivent se sentir en sécurité, protégées et soutenues par une institution qui s'oppose sans ambiguïté au sexisme et à la violence fondée sur le genre. Ainsi, pour expliquer qu'elles ont le plus souvent renoncé à signaler ces violences, les répondantes ont évoqué les raisons ci-dessous.

Elles ont mentionné **la peur de subir des représailles**, qu'il s'agisse, pour le personnel parlementaire, de perdre son emploi, ou pour les parlementaires, de subir des répercussions

politiques pouvant également impacter leur parti ou leur carrière sur le long terme :

« Ma collègue a porté plainte à la direction, car elle était victime de harcèlement. Elle a été transférée dans une autre division, alors que l'auteur n'a pas bougé de son poste. » Une fonctionnaire parlementaire

« Je ne l'ai pas signalé, car cela pourrait avoir un impact politique négatif sur moi. Je me contente de tracer une ligne claire et de faire valoir mon point de vue lorsque cela se produit. » Une parlementaire

Elles ont également été nombreuses à souligner tout simplement **l'absence de mécanisme de signalement des violences :**

« Il n'y avait pas de procédure spécifique ni de désir d'en avoir une. » Une parlementaire

« Je n'ai pas porté plainte, car il n'existe aucun mécanisme de protection contre de tels abus. » Une parlementaire

« Il n'existe pas de mécanisme de signalement et ce serait une perte de temps que de le faire. Parfois, je me contente de répondre que ce n'est pas correct, que ce n'est pas professionnel de dire cela. » Une fonctionnaire parlementaire

Lorsque des mécanismes de signalement existent, ils ne garantissent pas toujours la confidentialité. Les démarches à accomplir peuvent paraître longues et fastidieuses, et les victimes ne sont pas certaines d'être vraiment entendues et crues. Il existe une éventualité de **victimisation secondaire**, en particulier si la hiérarchie est défaillante, tolère les violences sexistes ou n'a pas été formée pour soutenir et protéger les victimes :

« Il n’y a pas d’endroit sûr pour signaler le harcèlement. Nous avons peur que le fait de signaler un incident revienne nous hanter et que ce soit nous qui soyons punies. Le manque de confiance de la société empêche la plupart d’entre nous de porter plainte. » Une fonctionnaire parlementaire

« Il existe un Code de conduite à l’intention des employés qui prévoit que vous devez en référer à votre supérieur hiérarchique. Il existe également un bureau d’enquête. Il serait utile que le supérieur hiérarchique puisse aider. Toutefois, la victime n’est pas présumée innocente : « Qu’avez-vous fait pour le provoquer ? Que portiez-vous ? C’est toujours la femme qui est blâmée. » Une fonctionnaire parlementaire

« Mon supérieur m’a découragée de porter plainte en me demandant ce que j’avais fait pour le provoquer. J’ai fondu en larmes et trois mois plus tard, j’ai été transférée dans un autre service. » Une fonctionnaire parlementaire

« J’en ai parlé à ma supérieure hiérarchique qui m’a dit : « “Vous êtes frère et sœur, cela ne devrait pas poser de problème.” » Une fonctionnaire parlementaire

« On m’a répondu : “Ignorez le problème, il disparaîtra. Si vous le signalez, vous aurez encore plus de problèmes” ». Une fonctionnaire parlementaire

Les propositions de règlement à l’amiable sont fréquentes pour traiter ce qui est davantage perçu comme un conflit personnel que comme des violences, afin de ne pas entacher le parti ou l’institution.

D’autres raisons sont évoquées, parmi lesquelles le fait qu’il peut être difficile de trouver des éléments de preuve et que certains auteurs de violence semblent intouchables, notamment en raison de leur statut hiérarchique élevé. Il est également parfois impossible d’identifier les auteurs, notamment quand il s’agit de violences en ligne.

« Je n’ai pas signalé l’incident, car à qui le signaler lorsque l’auteur est le chef de l’exécutif ? » Une parlementaire

Dans certaines circonstances, des participantes ont déclaré avoir réagi sur le fait, ce qui a permis de stopper le harcèlement. D’autres ont trouvé le courage de faire un signalement pour montrer l’exemple et éviter ainsi que d’autres femmes ne subissent le même sort.

« J’ai répondu directement au harceleur en lui disant : “Je ne veux plus jamais entendre ce que tu viens de dire.” Il n’a plus jamais recommencé. » Une parlementaire

« Je lui ai dit à haute voix : “C’est du harcèlement sexuel au travail. Si vous n’arrêtez pas, je porterai plainte.” Cela a fonctionné. Je pense que les hommes ignorent souvent ce qu’est le harcèlement sexuel. » Une fonctionnaire parlementaire

« J’ai porté plainte pour donner l’exemple aux jeunes générations qui aspirent à des fonctions publiques et pour défendre mes droits ». Une parlementaire

Partie 7 : Cadre normatif

Plusieurs instruments internationaux fondés sur les droits humains engagent les États à promouvoir et à protéger le droit

des femmes de vivre sans violence et de participer pleinement à la vie politique. Ils comprennent les instruments pour lutter contre les violences faites aux femmes, y compris les violences à l’encontre des femmes en politique, ainsi que les cadres légaux et politiques dans les domaines de la lutte contre les violences en ligne et la violence dans le monde du travail.

Contrairement à d’autres régions du monde³², la région Asie-Pacifique ne possède pas de mécanismes régionaux spécialisés ni d’instruments juridiquement contraignants sur les droits des femmes, les violences faites aux femmes ou les violences faites aux femmes en politique³³. En revanche, en Asie du Sud-Est, des initiatives non contraignantes, telles que la Commission intergouvernementale des droits de l’homme de l’ASEAN et le Plan d’action de l’ASEAN pour l’élimination de la violence à l’égard des femmes, soutenus par la Commission de l’ASEAN pour la protection et la promotion des droits des femmes et des enfants et le Comité de l’ASEAN sur les femmes, visent à traiter ces questions.

Le droit des femmes de vivre sans violence, y compris dans la vie publique et politique

La Déclaration des Nations Unies sur l’élimination de la violence à l’égard des femmes (1993) fournit aux États une première définition reconnue de cette violence (voir Annexe 2 : Définitions) et un cadre d’action³⁴.

La Convention pour l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes (CEDEF) engage également les États à prévenir, examiner et punir tous les actes de violence à l’encontre des femmes dans tous les domaines, y compris dans la sphère parlementaire et politique. Le Comité des Nations Unies pour l’élimination de la discrimination à l’égard des femmes a proposé une définition très large de la violence faite aux femmes, la décrivant comme « toute violence exercée contre une femme parce qu’elle est une femme ou qui touche spécialement les femmes ». Pour le Comité, cette violence repose sur le genre, car elle « se fonde sur des critères liés au genre tels que l’idéologie qui accorde aux hommes des droits et des privilèges au détriment des femmes, les normes sociales définissant la masculinité, et le besoin de l’homme d’affirmer son contrôle ou son pouvoir, de mettre en place des rôles liés au genre, ou de prévenir, décourager ou punir ce qui est considéré comme un comportement inacceptable de la part d’une femme. Ces critères contribuent aussi à l’acceptation sociale, explicite ou implicite, de la violence fondée sur le genre à l’égard des femmes³⁵ ». La Recommandation générale n° 35 élargit également la notion de violence à l’égard des femmes au-delà de l’espace physique pour y inclure les « environnements créés par la technologie qui ont généré de nouvelles formes de violence en ligne³⁶ ».

La Convention fournit également aux États un cadre international d’action sur la participation des femmes dans la sphère politique. Sur ce point, depuis l’adoption, en 2024, de la Recommandation générale 40, le Comité a clairement indiqué que la « représentation égale et inclusive » exigeait une parité d’au moins 50-50 entre les femmes et les hommes. Selon le Comité, cette norme incontestable garantit l’égalité d’accès de toutes les femmes et de toutes les filles à tout système de prise de décision, qu’il concerne les espaces publics, privés, politiques, économiques ou numériques³⁷. Le Comité a identifié les violences sexistes faites aux femmes, y compris dans le monde politique, comme l’un des obstacles à la parité. Tout en

soulignant l'importance d'adopter et de mettre en œuvre une législation solide pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes et d'appliquer tous les droits prévus par la Convention, le Comité recommande aux États d'adopter et de mettre en œuvre une série de mesures pour prévenir et lutter contre la violence sexiste en politique (Encadré 4).

Encadré 4 – Recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes aux États parties : recommandation générale n° 40 sur la violence à l'encontre des femmes en politique

Le Comité recommande que les États parties :

- a) Adoptent et appliquent une législation complète, y compris une législation pénale, et mettent en œuvre des mesures de sensibilisation et d'éducation, afin de prévenir et d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles fondée sur le genre et de fournir tous les services nécessaires aux victimes et leur permettre d'accéder à la justice ;
- b) Préviennent toutes les formes de violence à l'égard des femmes, les tentatives d'intimidation et les discours de haine dans le contexte de la prise de décisions et toutes les formes de violence contre les candidates et les femmes qui occupent des charges publiques, diligentent des enquêtes s'il y a lieu, et poursuivent les coupables en justice, et luttent contre la culture du silence et de l'impunité ;
- c) Introduisent des codes de conduite, dans une perspective intersectionnelle, au sein du parlement, du gouvernement, des conseils régionaux et locaux et des partis politiques, des entreprises des secteurs public et privé, afin d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes fondée sur le genre et les discours de haine, avec des mécanismes de plainte indépendants et des services de conseil confidentiels, et dispensent la formation voulue à l'ensemble des fonctionnaires et des membres du personnel ;
- d) Offrent des services de recours et de soutien efficaces aux femmes qui ont été victimes de violences de genre dans le cadre de la prise de décisions ;
- e) Proposent des formations en matière de sûreté, de sécurité, de cybersécurité et de défense dans la sphère numérique aux femmes occupant des postes à responsabilité, notamment en soutenant les groupes de pairs pour les jeunes femmes confrontées à la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre qui est la conséquence des inégalités de pouvoir sur le lieu de travail ;
- f) Assurent la sécurité dans les bureaux de vote et pendant les élections, et prévenir et réprimer les violences dans le cadre des élections (*sic*) ;
- g) Veillent à ce que les entreprises de médias sociaux disposent de systèmes adaptés à la région et au pays où elles sont implantées, pour réagir immédiatement, efficacement et effectivement aux contenus générés par les utilisateurs et l'intelligence artificielle qui constituent des violences en ligne à l'égard des femmes fondées sur le genre et des faits de harcèlement, et fassent en

sorte que le principe de responsabilité soit appliqué par l'adoption et l'application de lois et de réglementations internationales selon une approche fondée sur les droits humains, en particulier les droits des femmes ;

- h) Collectent et publient des données systématiquement ventilées sur l'ampleur, les causes et les effets de la violence à l'égard des femmes dans le processus décisionnel, ainsi que sur l'efficacité des mesures de prévention et d'intervention, et adaptent et améliorent les systèmes et les mesures en place en conséquence ;
- i) Appliquent une perspective intersectionnelle marquée dans toutes les mesures prises.

Déjà en 2018, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes, ses causes et conséquences, dans un rapport consacré à la violence faite aux femmes en politique, invitait les États à lutter contre l'impunité en matière de violence faite aux femmes en politique. S'adressant directement aux parlements nationaux, elle les encourageait à prendre les mesures suivantes :

- 1 Adopter de nouvelles lois ou adapter la législation existante pour protéger les femmes contre la violence dans la vie politique, et utiliser des pouvoirs de contrôle pour garantir sa stricte application ;
- 2 Adopter de nouveaux codes de conduite et des mécanismes d'établissement de rapports ou réviser ceux qui existent déjà, en mentionnant clairement qu'en matière de harcèlement sexuel, d'intimidation et de toute autre forme de violence à l'égard des femmes dans la vie politique, le Parlement applique une politique de tolérance zéro ;
- 3 Procéder périodiquement à des enquêtes et des débats publics de sensibilisation à la question de la violence à l'égard des femmes dans la vie politique et sur le rôle crucial que les hommes parlementaires peuvent jouer dans la prévention de cette forme de violence ;
- 4 Lutter contre l'impunité des parlementaires en matière de violence à l'égard des femmes dans la vie politique et revoir les règles d'immunité, qui ne devraient en aucun cas, protéger les auteurs de telles violences³⁸.

Violence et harcèlement dans le monde du travail

De plus, la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), adoptée en 2019, impose de nouvelles normes internationales et un cadre commun pour prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre³⁹. Pour l'instant, seuls 5 des 45 pays qui ont ratifié la Convention appartiennent à la région Asie-Pacifique⁴⁰. Cela laisse penser qu'il y a encore du chemin à faire pour que ces nouvelles normes soient pleinement respectées dans la région. La Convention reconnaît que « les femmes sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ». Elle demande aux États membres d'adopter des mesures qui en tiennent compte et s'attaquent « aux causes sous-jacentes connexes : les formes multiples et croisées de discriminations ; les relations de pouvoir asymétriques entre les hommes et les femmes ; les stéréotypes sexistes et les

normes sociales et culturelles qui induisent la violence et le harcèlement⁴¹ ».

En matière de lutte contre la violence à l'encontre des femmes en politique, et sur le point particulier des parlements, la Convention apporte des éléments clés et novateurs. D'abord, partant du principe que l'on ne peut garantir une protection adéquate en se concentrant sur le seul lieu de travail physique au sens classique, la Convention s'applique à la violence et au harcèlement survenant « dans le monde du travail ». Ce concept englobe, entre autres, les espaces publics et privés lorsqu'ils servent de lieux de travail, les déplacements, les formations et les événements liés au travail, ainsi que les communications liées au travail, y compris en ligne (Internet, téléphone, réseaux sociaux). La Convention permet donc de reconnaître le parlement comme un lieu de travail qui n'est pas limité aux locaux du parlement. Ensuite, elle protège les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail, quel que soit leur statut contractuel⁴². Elle permet ainsi de résoudre les ambiguïtés sur le parlement comme lieu de travail et de couvrir toutes les catégories de personnes travaillant au parlement, y compris les parlementaires, le personnel parlementaire, les assistants parlementaires et d'autres personnes, telles que le personnel de sécurité, les chauffeurs, les assistants de partis ou de groupes politiques, les stagiaires, etc.⁴³

Normes parlementaires

En 2019, l'UIP a publié des lignes directrices afin de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes dans les parlements⁴⁴. Ce document met à la disposition des parlementaires et du personnel parlementaire des conseils et des informations pratiques pour faire du parlement un lieu sensible au genre, exempt de sexisme et de violence. Au moyen de cet outil, les parlements sont appelés à :

- évaluer la situation dans leurs institutions ;
- adopter des politiques spécifiques ou réviser des règles existantes pour mettre fin au sexisme et à la violence fondée sur le genre à l'encontre des parlementaires et de toute personne travaillant au parlement ;
- fournir un accès à une assistance confidentielle aux victimes ;
- assurer des recours, y compris des mécanismes de plainte et d'enquête, et prévoir des sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs ;
- sensibiliser et former toutes les personnes travaillant au parlement.

Par ailleurs en 2020, l'APC a publié des lignes directrices⁴⁵ sur les politiques visant à soutenir les parlements du Commonwealth dans les efforts qu'ils déploient pour traiter et éliminer toute trace de harcèlement sur le lieu de travail parlementaire. S'appuyant sur un large éventail de politiques et de procédures anti-harcèlement des parlements du Commonwealth, ces lignes directrices définissent une approche détaillée étape par étape qui fournit des informations et présente des études de cas sur les méthodes que les parlements pourraient appliquer lorsqu'ils élaborent ou actualisent leurs politiques respectives en matière de lutte contre le harcèlement. Le document encourage les parlements à réfléchir aux activités complémentaires qui peuvent être menées pour promouvoir leur politique de lutte contre le

harcèlement et faire en sorte qu'elle soit comprise par toutes les personnes. Les parlements sont encouragés à aborder des questions telles que :

- l'accessibilité et la sensibilisation ;
- le soutien continu aux parlementaires et au personnel parlementaire ;
- le suivi et l'évaluation ;
- la mise à jour de la politique.

En 2024, l'APC a également publié une version actualisée des normes relatives au code de conduite devant être appliqué par les parlementaires et par toute personne dans l'enceinte du parlement (*Standards for Codes of Conduct for Members of Parliament and the Parliamentary Workplace*), qui répond à la nécessité, pour les parlements, de « se mobiliser en faveur d'un milieu de travail sûr et respectueux⁴⁶ ». Le document propose des normes minimales qui devraient être adoptées par les parlements pour prévenir les abus de pouvoir, le harcèlement et les intimidations et promouvoir la justice et l'équité sur le lieu de travail. Il fournit également des orientations sur la manière dont les codes de conduite peuvent s'appliquer à des domaines tels que les comportements en ligne, les réseaux sociaux, l'intelligence artificielle, le traitement des informations, les plaintes, les enquêtes indépendantes, l'équité procédurale, la rectification et les sanctions, afin d'aider les parlements à appliquer les normes les plus élevées en matière de bonne gouvernance.

Ces outils permettent aux parlements de savoir quelles normes sont efficaces et leur fournissent les moyens nécessaires pour, d'une part, mettre en place des politiques strictes contre la violence sexiste, le harcèlement sexuel et l'intimidation à l'encontre des femmes dans les parlements et, d'autre part, instaurer des procédures indépendantes et efficaces de traitement des plaintes pouvant donner lieu à de lourdes sanctions.

De manière plus globale, pour les trois organisations partenaires de la présente étude, la tolérance zéro vis-à-vis du sexisme et de la violence à l'encontre des femmes dans les parlements est une condition essentielle pour garantir des institutions et une prise de décision qui tiennent compte de la dimension de genre et répondent aux besoins et aux intérêts tant des femmes que des hommes à travers leurs structures, leur règlement intérieur, leurs activités, leurs méthodes et leur travail^{47, 48}.

De plus, face à l'absence de cadre couvrant la région Asie-Pacifique, les nouveaux plan d'action⁴⁹ et cadre de mise en œuvre⁵⁰ de l'AIPA pour la promotion de la participation politique et du leadership des femmes 2024-2030 appelle à l'élaboration de cadres normatifs et politiques régionaux visant, d'un côté, à renforcer et à autonomiser les femmes d'origines diverses en matière de leadership et de participation politique, et, de l'autre, à mieux protéger les femmes contre la violence en politique. Les institutions politiques, telles que les partis politiques et les parlements, sont encouragées à promouvoir des mesures visant à créer des environnements politiques exempts de toute forme de violence à l'encontre des femmes, y compris la fourniture de conseils et de mesures de protection aux candidates et des parlementaires victimes de violence politique.

Partie 8 : Cette violence n'est pas inévitable, sa prévention est possible – Recommandations et exemples

Réformes législatives

Les lois pour lutter contre les violences faites aux femmes hors ligne et en ligne

Selon les données de la Banque mondiale, sur les 37 pays de la région Asie-Pacifique concernés par l'étude, 16 ont adopté une loi sur les violences domestiques et 16 possèdent des lois régissant le harcèlement sexuel au travail⁵¹. De nombreuses participantes, en particulier des parlementaires, ont mis en avant l'importance de ces lois pour lutter contre les violences faites aux femmes, y compris en politique et au parlement. Qu'elles soient parlementaires ou membres du personnel parlementaire, très peu d'entre elles ont indiqué qu'il n'y avait aucun mécanisme ou qu'elles n'étaient pas au courant de lois ou de politiques auxquelles elles pouvaient avoir recours en cas de violence sexiste. Elles ont toutefois été nombreuses à déplorer que les lois et les politiques dans ce domaine ne soient pas bien appliquées. La lutte contre l'impunité et l'absence de responsabilité des auteurs de violence dépend fortement de la mise en œuvre effective de ces lois et nécessite également une vigilance face au retour de bâton contre les droits des femmes observé dans le monde entier. Il est essentiel que les parlementaires s'impliquent fortement dans le suivi et la garantie de cette mise en œuvre, notamment par le biais du processus budgétaire et de la sensibilisation.

Concernant plus spécifiquement les violences faites aux femmes en politique, aucun pays de la région ne possède de loi spécifique sur le sujet⁵². S'agissant des lois contre le cyberharcèlement exercé à l'encontre des femmes, seuls 12 pays de la région en ont adopté⁵³ et seule une poignée d'entre elles couvrent le harcèlement sexuel et les formes les plus nuisibles et répandues de violences sexistes facilitées par la technologie (Encadré 5).

Face à l'ampleur des violences en ligne à l'encontre des femmes, y compris, comme le confirment les résultats de cette étude, à l'encontre des femmes parlementaires, les parlements doivent agir de toute urgence. Des lois doivent être adoptées pour définir le cyberharcèlement, notamment les violences sexistes et le harcèlement sexuel facilités par la technologie, et décrire clairement les comportements interdits ainsi que leur impact sur les victimes. Les lois doivent également imposer des sanctions aux auteurs d'infractions liées au cyberharcèlement et prévoir des procédures cohérentes pour faciliter l'accès des victimes à la justice, notamment à des mécanismes de signalement et d'enquête. Les parlements peuvent également améliorer les cadres réglementaires des entreprises propriétaires des plateformes en ligne, afin que ces dernières garantissent la responsabilisation en ligne, s'acquittent de leurs devoirs de diligence et de transparence et érigent des garde-fous pour protéger les femmes contre les différentes formes de cyberharcèlement. Les parlements peuvent également veiller à ce que ces plateformes proposent des mécanismes pour signaler ces abus et en sanctionner les auteurs⁵⁴.

Encadré 5 – Lois sur le cyberharcèlement et autres initiatives visant à lutter contre le harcèlement sexuel en ligne dans la région Asie-Pacifique

L'Australie possède une agence gouvernementale dédiée à la sécurité des personnes en ligne, la Commission pour la sécurité électronique (eSafety), établie en 2015. Il s'agit du premier organisme de réglementation de la sécurité en ligne indépendant au monde. La Commission est habilitée à sensibiliser les adultes et les enfants et à assurer leur protection sur la plupart des plateformes et forums en ligne. Grâce aux fonctions réglementaires que lui confère la loi de 2021 sur la sécurité en ligne, eSafety peut conduire des enquêtes et supprimer les contenus en ligne liés au harcèlement des enfants, aux abus des adultes et à la diffusion d'images et de vidéos intimes sans le consentement des personnes concernées. Elle met en œuvre un programme spécifique sur les risques en ligne, auxquels les femmes sont particulièrement exposées, et sur la violence familiale et d'autres formes de violence sexiste⁵⁵. Elle prépare également un cours d'autodéfense sur les réseaux sociaux à l'intention des femmes en politique, qui sera dispensé à l'échelle internationale.

En 2021, la République de Corée a adopté une nouvelle législation visant à lutter contre les délits sexuels en ligne, tels que le tournage et la diffusion de vidéos de scènes intimes sans le consentement des personnes filmées – un phénomène qui touche les femmes de manière disproportionnée⁵⁶.

Aux Philippines, la loi sur la cybercriminalité donne compétence au Groupe de lutte contre la cybercriminalité de la police nationale (PNPACG) pour traiter les plaintes pour harcèlement sexuel en ligne, établir un outil numérique permettant de signaler les cas de harcèlement sexuel en ligne en temps réel et appréhender les auteurs. Le Centre national d'enquête et de coordination sur la cybercriminalité collabore également avec le PNPACG pour élaborer des mesures appropriées et efficaces visant à surveiller et sanctionner les cas de harcèlement sexuel sexiste en ligne⁵⁷.

La législation censée garantir la sécurité en ligne étant défailtante partout, des initiatives et des formations commencent à voir le jour pour transmettre aux femmes et aux filles des outils et des stratégies d'autoprotection, d'autodéfense et de riposte face aux violences en ligne. Certaines initiatives sont spécifiquement conçues pour répondre aux besoins des femmes en politique, comme l'outil d'autodéfense sur les réseaux sociaux destiné aux femmes dans la sphère politique (*Social media self-defense for women in political sphere*), élaboré par la Commission australienne pour la sécurité électronique⁵⁸, ou encore le mécanisme de soutien et d'assistance rapide en ligne (*Rapid Online Support and Assistance Mechanism – ROSA*) du National Democratic Institute (NDI)⁵⁹.

Réforme institutionnelle dans les parlements

Les parlements se doivent d'être des lieux de travail sûrs, inclusifs et respectueux de toutes et tous. À ce titre, ils sont appelés à reconnaître le sexisme et la violence sexiste au sein de leurs institutions pour ce qu'ils sont : des violations des droits fondamentaux qui ne peuvent être tolérées.

Politiques et code de conduite internes

Les participantes sont **96 %** à penser qu'une politique ou un code de conduite interne contre le harcèlement et les violences sexistes au parlement est efficace. Appelant de leurs vœux la mise en œuvre de ces mesures dans leur parlement, plusieurs participantes ont insisté sur le fait que des politiques internes efficaces doivent définir précisément le sexisme, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique, avec des exemples de comportements prohibés à l'appui. De plus, selon les lignes directrices de l'UIP, ces politiques doivent également exposer clairement les voies de recours mises en place pour signaler, mener des enquêtes et faire cesser le harcèlement, et elles doivent prévoir des sanctions précises pour les auteurs. Elles doivent en outre fixer explicitement des protections pour toutes les personnes qui travaillent au parlement même si elles ont des statuts contractuels et des besoins différents, notamment le personnel parlementaire, les parlementaires, le personnel assistant, les stagiaires, les volontaires, les journalistes, le personnel des prestataires de services, etc.⁶⁰

Dans la région, c'est souvent par l'adoption d'une loi nationale contre le harcèlement sexuel au travail, imposant aux employeurs de prendre des mesures contre cette forme de violence, que certains parlements ont commencé à mettre en place des politiques internes. C'est le cas, entre autres, aux Fidji, en Inde, aux Maldives, aux Philippines et en République de Corée, où des politiques et des mesures spécifiques visant à protéger le personnel contre le harcèlement par des pairs ont été mises en place. Ces politiques et mesures comprennent des mécanismes de plainte et d'enquête et prévoient des sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs et parfois des mesures de réparation pour les victimes (Encadrés 6 à 9 et 14). Le parlement de Thaïlande possède également une politique disciplinaire à l'encontre de son personnel, qui mentionne expressément le harcèlement sexuel (Encadré 10).

Toutefois, ces politiques ne s'appliquent pas aux parlementaires, dont le comportement est le plus souvent régi par le règlement intérieur, un code de conduite ou des organes parlementaires internes, tels que des comités d'éthique ou des commissions de procédure. Or ces organes n'incluent généralement pas le harcèlement psychologique ou sexuel parmi les comportements interdits (voir ci-dessous « Régir le comportement des parlementaires et les protéger »). La portée des mesures internes présentées ci-dessous, par conséquent, ne permet de protéger le personnel parlementaire que de façon limitée face au harcèlement des parlementaires. Elles n'offrent pas non plus de protection aux parlementaires, femmes ou hommes, qui subissent un harcèlement de leurs collègues.

Encadré 6 – Fidji

En 2019, le Parlement des Fidji a adopté une politique visant à prévenir le harcèlement sexuel au sein du personnel parlementaire. Cette politique est conforme à la législation⁶¹ imposant aux employeurs de prendre des mesures contre le harcèlement.

Les principes directeurs de la politique consistent à instaurer un environnement de travail sûr et à veiller à ce que le personnel parlementaire dispose de voies de recours en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle donne une définition claire du harcèlement sexuel ainsi que de nombreux exemples de ses manifestations. Elle vise non

seulement les actes de harcèlement qui ont lieu dans les locaux parlementaires mais aussi ceux qui se produisent lors d'activités officielles, telles que les déplacements officiels, les séances de formation, les ateliers, les réunions ou les conférences. La politique est diffusée auprès de l'ensemble du personnel et des séances de sensibilisation sont organisées pour en assurer le respect.

Les membres du personnel qui estiment avoir été victimes de harcèlement sexuel doivent le signaler à un responsable des ressources humaines – l'agent des griefs en matière de harcèlement sexuel – au moyen d'un formulaire de plainte dédié.

Il appartient aux victimes de décider si elles souhaitent déposer plainte dans le cadre d'un processus formel ou informel. Dans le cas d'une plainte formelle, il est établi une commission d'enquête constituée d'au moins trois membres du personnel ayant reçu une formation en la matière. L'enquête, qui doit être achevée dans un délai de 14 jours, est conduite en interne par le secrétariat parlementaire. La décision finale revient au Secrétaire général.

La nature des sanctions dépend de la gravité et de l'ampleur des actes et peut aller d'un avertissement verbal ou écrit à un licenciement. Toutes les plaintes pour harcèlement sexuel sont traitées de manière confidentielle, aussi les informations relatives à un cas sont-elles diffusées uniquement auprès des personnes ayant besoin de les connaître et conservées dans un endroit sécurisé dont l'accès est restreint.

Encadré 7 – Inde

Conformément à la législation indienne sur le harcèlement sexuel⁶², le Secrétariat du Rajya Sabha a établi une commission interne des plaintes, chargée d'enregistrer les plaintes des membres du personnel et de conduire des enquêtes. La commission est constituée d'un minimum de quatre membres nommés par le Secrétaire général. Elle est présidée par un cadre supérieur féminin et la moitié des membres au moins doivent être des femmes.

La commission conduit ses travaux en toute confidentialité et dispose de 90 jours pour mener ses enquêtes. Lorsqu'elle détermine le montant de l'indemnisation d'une victime de harcèlement sexuel, elle prend en considération le traumatisme psychique et la détresse émotionnelle causés, la perte de perspectives de carrière due à l'incident ainsi que les frais médicaux engagés pour un traitement physique ou psychiatrique. Le Secrétaire général impose des sanctions disciplinaires une fois qu'il a eu connaissance des conclusions de l'enquête.

Encadré 8 – Maldives

En 2019, conformément à la loi⁶³, une commission sur le harcèlement sexuel a été créée au Parlement des Maldives pour recueillir les plaintes pour harcèlement sexuel visant les membres du personnel parlementaire, enquêter sur ces plaintes et y donner suite. La commission est composée de trois hauts fonctionnaires parlementaires, femmes et hommes, formés par la Commission des droits de l'homme des Maldives, qui régit la législation sur le harcèlement sexuel.

Un formulaire de plainte est disponible en ligne sur le site web du Parlement. Une fois rempli, il peut être retourné assorti d'une demande de traitement confidentiel. La commission met en place un volet spécifique sur l'intranet et une adresse électronique dédiée pour ses membres. La procédure d'enquête est confidentielle et doit être achevée dans un délai de 60 jours. Elle consiste à recueillir des éléments de preuve ainsi que les déclarations du ou de la plaignant(e) et de la personne visée par la plainte, à entendre des témoins et à solliciter des expertises si nécessaire. Si l'enquête conclut à un harcèlement, c'est à la commission de décider de la sanction appropriée, pouvant aller d'un avertissement à un licenciement.

Les parlementaires ne sont soumis à aucun code de conduite⁶⁴ aussi les cas de harcèlement impliquant des parlementaires relèvent-ils de la compétence de la Commission des privilèges et de l'éthique des parlementaires.

Encadré 9 – Philippines

Dans le cadre des efforts nationaux de lutte contre la violence sexiste⁶⁵, la Chambre des représentants des Philippines a mis en place un système d'interlocuteurs pour les questions d'égalité des sexes et de développement. L'objectif est d'ancrer les principes d'égalité des sexes dans l'institution, notamment par des mesures de prévention et de soutien visant à assurer la sécurité et le respect de toutes les personnes dans un environnement de travail sûr, inclusif et exempt de harcèlement et de violence sexiste.

En 2020, une commission d'enquête et de bienséance (*Committee on Decorum and Investigation*) a été créée pour permettre aux membres du personnel de signaler les cas de harcèlement et de violence sexiste. La commission est composée de sept membres, dont une majorité de femmes, et comprend des représentants de la direction et du personnel. Elle mène des enquêtes et soumet ses conclusions et recommandations détaillées au Conseil de discipline, qui décide de la sanction administrative à appliquer – celle-ci pouvant aller d'une amende à un licenciement. S'agissant des affaires du même ordre dans lesquelles sont impliqués des membres de la Chambre des représentants, c'est la Commission d'éthique de la Chambre qui a compétence exclusive.

Un service d'assistance aux victimes de violence sexiste et de harcèlement est assuré en collaboration avec une association d'avocats prodiguant des conseils juridiques à titre gracieux. Les membres du personnel de la Chambre qui jouent le rôle de premiers intervenants dans ce contexte sont formés dans le cadre d'un partenariat avec une unité gouvernementale locale, qui peut également fournir des logements sécurisés et une assistance en cas de besoin. Un service téléphonique permettant de signaler les cas de violence sexiste est également en place.

Depuis l'établissement de la commission d'enquête et de bienséance et l'organisation de campagnes de lutte contre la violence sexiste, le personnel et les parlementaires connaissent mieux leurs droits et obligations et le nombre de signalements a augmenté. En 2024, cinq personnes ont signalé des actes de violence sexiste via le service téléphonique. Deux affaires ont déjà été entendues par la

commission et doivent faire l'objet d'une décision du conseil de discipline.

Encadré 10 – Thaïlande

Au Parlement thaïlandais, le code d'éthique appliqué aux fonctionnaires parlementaires interdit explicitement le harcèlement sexuel⁶⁶. Parmi les actes énumérés pour définir le harcèlement sexuel, on retrouve les contacts physiques de nature sexuelle, les propos et gestes sexuellement suggestifs ou encore l'affichage d'images pornographiques. Un livret sur le code d'éthique est distribué à l'ensemble du personnel parlementaire.

En cas de harcèlement sexuel, la plainte doit être déposée auprès du supérieur hiérarchique de l'auteur présumé ou d'une section disciplinaire. Les deux entités peuvent nommer une commission d'enquête composée de cinq membres au maximum et comprenant au moins un membre de même sexe que le ou la plaignant(e) et une personne de confiance qu'il ou elle aura désignée.

Dans les cas de harcèlement sexuel impliquant des fonctionnaires occupant un poste de direction ou d'expert, c'est le président de la Chambre des représentants ou le président du Sénat, selon les cas, qui est responsable en matière de sanction disciplinaire. Dans les autres cas, ce sont les secrétaires généraux des deux chambres, le cas échéant, qui ont le pouvoir de nommer une commission d'enquête s'il existe des motifs indiquant une faute disciplinaire grave. À l'issue de l'enquête, la commission soumet un rapport à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui décide alors des mesures à prendre. Le renvoi ou le licenciement peuvent être imposés selon la gravité du cas.

Une fois la plainte déposée, le ou la plaignant(e) et les témoins ne doivent faire l'objet d'aucune mesure de représailles ou autres mesures susceptibles d'affecter leurs fonctions, leur emploi ou leurs moyens de subsistance. Si des mesures s'avèrent nécessaires, le consentement du ou de la plaignant(e) ou des témoins doit être obtenu au préalable. En outre, les demandes du ou de la plaignant(e) ou des témoins doivent être prises en compte par les services compétents dans la conduite de l'enquête.

Régir le comportement des parlementaires et les protéger

En Asie-Pacifique comme ailleurs dans le monde, le comportement des parlementaires est généralement régi par un règlement intérieur ou un code de conduite. Cependant, la plupart des codes de conduite des parlementaires et des règlements de parlement ne définissent pas le harcèlement psychologique/*bullying*, le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre et ne contiennent pas de dispositions spécifiques sur leur interdiction et les sanctions prévues. Leurs structures d'application sont souvent des organes internes au parlement, tels que les comités d'éthique, les commissions de procédure, etc. Ces organes manquent souvent de mandats précis, d'expertise ou de ressources pour traiter les questions de harcèlement. La grande majorité sont des organes politiques composés exclusivement de parlementaires en position de pouvoir et d'influence. Dans un tel contexte, l'autorégulation et le jugement par les pairs peuvent s'avérer inefficaces : par exemple, un parlementaire accusé de harceler

une employée sera jugé par d'autres parlementaires, et les victimes ont tendance à se méfier de ces mécanismes. Les commissions qui fonctionnent publiquement sont également particulièrement mal adaptées aux situations de harcèlement, où la confidentialité est de mise⁶⁷.

Il existe encore très peu de mécanismes indépendants du pouvoir politique permettant de traiter les plaintes qui concernent des parlementaires. Pour certaines participantes, la volonté politique fait souvent défaut et les avancées sont très lentes. Il s'est parfois écoulé plus de dix ans entre l'adoption d'une loi nationale contre le harcèlement au travail et sa transposition au parlement. Et quand il s'agit d'établir un code de conduite des parlementaires incluant le harcèlement dans les comportements prohibés, le manque de volonté politique est encore plus manifeste.

Dans la région, les parlements d'Australie et de Nouvelle-Zélande ont récemment mis en place des organes indépendants de cette nature pour recevoir et traiter les plaintes relatives à la conduite des parlementaires et mener des investigations. Dans les deux cas, le point de départ a été la conduite d'enquêtes indépendantes qui ont permis d'évaluer la situation des conditions de travail et du harcèlement psychologique/*bullying* et du harcèlement sexuel au sein de leurs institutions. Ces enquêtes indépendantes, qui faisaient suite à plusieurs cas de violence sexiste et sexuelle révélés au grand jour, ont déclenché d'importantes réformes internes (Encadrés 11 et 12).

Encadré 11 – Nouvelle-Zélande

À la suite de plusieurs actes répréhensibles commis par des membres du Parlement de la Nouvelle-Zélande, ce dernier a chargé un expert indépendant de mener une enquête sur les cas d'intimidation et de harcèlement. Un rapport publié en 2019 a révélé la nature systémique des intimidations et du harcèlement au sein de l'institution⁶⁸. Parmi les 85 recommandations contenues dans le rapport figurent l'adoption d'un code de conduite des parlementaires et du personnel parlementaire et la création d'un organe indépendant chargé de traiter les plaintes et d'améliorer les conditions de travail au Parlement. Depuis la publication du rapport, des mesures relatives à la plupart des recommandations ont été prises.

Des parlementaires de tous les partis politiques ont collaboré avec des membres du personnel et des syndicats pour élaborer des règles en matière de comportement au sein des institutions parlementaires sous forme d'un recueil intitulé *Behavioural Statements for the Parliamentary Workplace* (directives en matière de comportement au Parlement), publié en 2020. Le document énonce les principes fondamentaux que toutes les personnes travaillant au Parlement doivent suivre en vue d'instaurer un environnement de travail sûr – le premier principe étant de « montrer que l'intimidation et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sont inacceptables⁶⁹ ». Bien qu'il ne soit pas encore inclus dans le Règlement du Parlement, le document demeure une règle parlementaire contraignante au moyen de deux mécanismes⁷⁰. Premièrement, pour bénéficier de personnel, les parlementaires doivent signer un accord avec les personnes concernées et le Service parlementaire stipulant qu'ils acceptent de respecter les règles en matière de comportement et les obligations en

matière de santé et de sécurité⁷¹. Deuxièmement, l'accès à l'enceinte du Parlement est soumis à l'acceptation des règles en matière de comportement.

Depuis 2023, un organe indépendant, le Commissaire aux normes parlementaires, est chargé de recueillir, d'instruire et de traiter les plaintes relatives au comportement des parlementaires qui ne respectent pas les règles en la matière. S'il s'avère que des actes répréhensibles ont été commis, un rapport est envoyé au Président du Parlement. Cependant, aucun système de sanctions à l'encontre de parlementaires n'est encore prévu et aucun groupe spécifique n'a été établi pour envisager de telles sanctions, contrairement à ce qui avait été recommandé à la suite de l'examen externe indépendant⁷².

Les codes de conduite du personnel parlementaire ont été mis à jour en 2022 pour y inclure l'obligation sans équivoque de veiller à ce qu'aucun acte d'intimidation ou de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel⁷³, n'ait lieu. Les plaintes relatives à la conduite d'un membre du personnel et aux violations des règles en matière de comportement⁷⁴ sont traitées conformément aux procédures internes du Service parlementaire en vertu de la loi néo-zélandaise sur les divulgations protégées.

En 2023, le même expert indépendant a réalisé un examen⁷⁵ qui a mis en lumière les progrès importants accomplis vers l'instauration d'un environnement de travail bienveillant et sûr au Parlement. Les parlementaires et le personnel « sont plus attentifs à la nécessité d'établir des relations de travail respectueuses et constructives, plus vigilants quant aux comportements inappropriés et plus conscients du lien entre les comportements affichés et la santé de notre démocratie ». Le rapport a également recensé des questions devant encore faire l'objet d'un examen, telles que les inégalités de pouvoir qui persistent entre le personnel parlementaire et les parlementaires et l'amélioration des conditions de travail et du soutien aux ressources humaines.

Encadré 12 – Australie

Après que des cas graves d'agression sexuelle contre des femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire ont été mis au jour, le Parlement australien a lancé, en 2021, une série de réformes visant à mieux prévenir le harcèlement psychologique et sexuel dans les institutions parlementaires.

La première initiative phare a consisté en un examen indépendant de la culture du travail au Parlement, mené par la Commission australienne des droits de l'homme et dirigé par la Commissaire à la discrimination sexuelle, Kate Jenkins⁷⁶. L'examen, intitulé *Set the Standard* (Fixer la norme), portait sur l'expérience du personnel parlementaire et des parlementaires. Il a révélé que 37 % des personnes qui travaillaient à ce moment-là au Parlement avaient subi une forme de harcèlement psychologique et que 33 % avaient été victimes de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel était un problème majeur pour les femmes parlementaires. Pas moins de 63 % d'entre elles y avaient été confrontées dans les institutions parlementaires, contre 24 % des parlementaires de sexe masculin⁷⁷. L'examen contenait également 28 recommandations visant à remédier à cette situation et à garantir la sécurité et le

respect dans les milieux de travail parlementaires. Il prônait la mise en place de mécanismes de réglementation et de responsabilité indépendants de toute influence politique, en particulier un nouvel organe indépendant de gestion des ressources humaines pour le personnel parlementaire et les parlementaires et un organe indépendant chargé d'enquêter sur les plaintes et de faire appliquer les sanctions.

Pour mener à bien ces réformes novatrices et ambitieuses et susciter un sentiment d'appropriation et un consensus, le Parlement a créé le Groupe de travail sur le leadership parlementaire – un groupe interpartis de haut niveau chargé de superviser et de faire avancer la mise en œuvre de ces recommandations et de l'ensemble du processus de réforme⁷⁸. Dans le cadre de ce processus, trois nouveaux codes de conduite, respectivement à l'intention des parlementaires, du personnel et de toute personne qui fréquente le Parlement, ont été élaborés⁷⁹. Les codes s'appliquent aux deux chambres du Parlement et prévoient sans ambiguïté que « les intimidations, le harcèlement, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, ainsi que la discrimination sous quelque forme que ce soit, y compris pour des motifs de race, d'âge, de genre, de sexualité, d'identité de genre, de handicap ou de religion, ne seront ni tolérés ni ignorés ». Les trois codes ont été approuvés par les deux chambres du Parlement en février 2023.

La même année, un nouvel organe indépendant de gestion des ressources humaines, le Service d'appui aux institutions parlementaires, a été créé⁸⁰ (Encadré 14) pour fournir des services et un soutien en matière de ressources humaines, notamment pour permettre de déposer des plaintes pour comportement inapproprié dans les institutions parlementaires. Ces plaintes peuvent être adressées à la Commission indépendante des normes parlementaires (Independent Parliamentary Standards Commission – IPSC), établie en 2024⁸¹. L'IPSC enquête et recommande des sanctions contre les parlementaires, le personnel et les autres personnes travaillant principalement au Parlement. Elle est composée de sept (minimum) à neuf (maximum) commissaires indépendants, dont quatre femmes. En cas de plainte, le commissaire qui préside la commission nomme un commissaire chargé d'enquêter sur le cas, avec le consentement du ou de la plaignant(e)⁸².

Pour ce qui est de statuer sur le cas, si le défendeur est un parlementaire en exercice ou un ancien parlementaire, le commissaire qui préside la commission doit constituer un comité de décision parlementaire composé du commissaire chargé de l'enquête et de deux autres commissaires. S'agissant des autres défendeurs, c'est le commissaire chargé de l'enquête qui est le décideur. Ce dernier doit élaborer un projet de rapport qui comprend les conclusions préliminaires, un résumé des éléments de preuve et, le cas échéant, des propositions de recommandations et de sanctions. Si un manquement grave est constaté par un parlementaire en exercice à l'issue d'une enquête préliminaire, le cas peut être renvoyé à la Commission des privilèges compétente. Si le défendeur est un assistant parlementaire, le décideur peut faire une série de recommandations, allant d'un avertissement écrit à la résiliation du contrat. Si le défendeur n'est ni un parlementaire ni un assistant parlementaire, le décideur peut recommander à son employeur de prendre toute mesure jugée appropriée dans un délai déterminé⁸³.

La sensibilisation et les formations

Selon **97 %** des participantes, la sensibilisation et les formations constituent une première étape efficace. Elles permettent de mettre le sujet du harcèlement sur la table et de susciter des discussions au parlement. Leur objectif est de contribuer à fournir un même niveau d'information à toutes les personnes présentes et à créer une compréhension commune des questions de sexisme, de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique/*bullying*. Comme il s'agit de questions souvent taboues et sensibles, il est difficile de combattre ces phénomènes quand on n'est pas en mesure de les identifier et de comprendre leurs conséquences. Pour plusieurs participantes, ces formations sont plus efficaces lorsqu'elles sont dispensées régulièrement, qu'elles sont obligatoires pour l'ensemble des personnes travaillant au parlement (parlementaires et personnel parlementaire) et qu'elles sont axées sur l'information et l'échange plutôt que sur des modules en ligne. Il est essentiel que ces formations suscitent des discussions et que les hommes y participent.

« La formation est importante, parce que la majorité des collègues et des parlementaires ne savent pas ce qui est acceptable ou non, ce qui constitue du harcèlement sexuel. Ils ne connaissent pas non plus l'impact négatif du harcèlement sexuel. » Une fonctionnaire parlementaire

« La formation en ligne est utile, mais elle nécessite un certain recul et une démarche réflexive : certains collègues la suivaient sans se rendre compte qu'ils étaient des auteurs de harcèlement. » Une fonctionnaire parlementaire

Encadré 13 – Exemples d'initiatives de sensibilisation et de formation dans les parlements

Philippines – La Chambre des représentants mène une campagne d'information utilisant la bande dessinée pour encourager les membres du personnel à lutter contre les abus, la discrimination et le harcèlement. Un programme de formation de formateurs est également mis en œuvre pour former des personnes en interne et leur donner des outils pour organiser des séances de formation interactives à l'intention de l'ensemble des membres de la Chambre et du personnel. Tous les fonctionnaires et membres du personnel sont tenus d'assister aux séances de formation. Ainsi, tous les membres de la Chambre des représentants (plus de 3 000 personnes) bénéficieront d'une formation de base sur la sensibilité au genre et recevront les informations nécessaires pour fournir une assistance aux personnes ayant besoin d'aide et les orienter vers le service approprié, ainsi que sur les modalités de signalement des cas de harcèlement.

Maldives – Des séances de sensibilisation animées par la Commission des droits de l'homme des Maldives sont organisées deux fois par an à l'intention de tous les fonctionnaires du Secrétariat du Parlement. Elles visent à définir et à expliquer le harcèlement sexuel ainsi que son impact sur les victimes et l'environnement de travail, et elles offrent une analyse complète de la Loi sur le harcèlement sexuel. Le site web du Parlement contient également des fiches d'information sur la discrimination et le harcèlement sexuel, assorties d'exemples illustrant de tels comportements.

Inde – Le personnel parlementaire est encouragé à suivre des séances de formation en ligne sur le harcèlement sexuel tout au long de l'année. Il s'agit notamment d'ateliers sur le harcèlement sexuel des femmes au travail et l'égalité des sexes organisés par l'Institut de recherche et de formation parlementaires pour les démocraties (Parliamentary Research and Training Institute for Democracies – PRIDE) et menés par le Secrétariat de la Lok Sabha sur la plateforme d'apprentissage du Gouvernement.

Nouvelle-Zélande – Tous les membres du personnel doivent suivre un programme de culture positive du lieu de travail visant à faire connaître et à prévenir les actes d'intimidation et de harcèlement.

République de Corée – Le Secrétariat de l'Assemblée nationale organise, par l'intermédiaire du Bureau de formation parlementaire, des séances de formation en ligne sur la prévention du harcèlement sexuel, de la violence sexuelle, de la prostitution et de la violence familiale à l'intention des membres et du personnel de l'Assemblée nationale. Cette formation est obligatoire pour l'ensemble du personnel et des membres de l'Assemblée nationale.

Service de conseil et d'assistance

Parmi les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement au sein des parlements, il est également essentiel que les personnes qui s'estiment victimes aient accès à des services de conseil et d'assistance, auprès desquels elles peuvent exposer non seulement les faits mais aussi leur souffrance⁸⁴. C'est ce que considèrent **91 %** des parlementaires et **93 %** des femmes membres du personnel parlementaire interrogées.

En Australie et en République de Corée (Encadré 14), les parlements ont mis en place des structures qui fournissent à la fois des services d'écoute, de conseil et d'assistance, où les victimes peuvent s'exprimer en toute confidentialité et recevoir un soutien d'ordre psychologique et juridique.

Le rôle des services de ressources humaines a également été mis en évidence par plusieurs participantes à l'étude. Ces services doivent être attentifs à la sécurité et au bien-être au travail et veiller à ce que les conditions de travail ne favorisent pas les situations de harcèlement. Dans certains parlements, notamment ceux du Pacifique, ces services sont parfois assez récents et les normes en matière de santé et de sécurité ne sont pas encore mises en œuvre.

Encadré 14 – Services d'écoute, de conseil et d'assistance

Australie – Service d'appui aux institutions parlementaires

Le Service d'appui aux institutions parlementaires⁸⁵ prodigue des conseils de ressources humaines en toute indépendance et confidentialité pour créer et préserver des lieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs. Afin de susciter un changement de culture au sein de l'institution, le Service, composé de conseillers qualifiés, tend à améliorer les conditions de travail en fournissant un large éventail de services de conseil et d'assistance en matière de ressources humaines aux parlementaires et au personnel

parlementaire⁸⁶. Il offre également une gamme de services de soutien axés sur les traumatismes et le traitement des plaintes, notamment la fourniture de conseils, l'orientation vers des services spécialisés et l'assistance à la rédaction de rapports destinés à la police. Il collecte également des données sur l'égalité des sexes et les mesures prises en cas de conduite répréhensible et offre des programmes d'éducation et de formation, notamment sur la prévention du harcèlement.

République de Corée – Centre des droits de l'homme de l'Assemblée nationale

Le Centre des droits de l'homme de l'Assemblée nationale, créé en 2022, dispose de salles de conseil permettant de tenir des consultations sur des questions relatives aux droits de l'homme, au harcèlement sexuel, à la violence sexuelle et aux intimidations sur le lieu de travail. L'accès est facilité et la confidentialité assurée.

Le Centre reçoit des plaintes du personnel parlementaire par téléphone, par courriel, par Internet ou en personne, concernant des actes de violence. Il lance ensuite une enquête puis il transmet ses conclusions au Secrétaire général. Les conclusions peuvent également être examinées par une commission consultative de sept membres. Sur la base de la décision de la commission et du rapport d'enquête, le Secrétaire général peut prendre des mesures disciplinaires ou autres contre le membre du personnel en cause.

De janvier 2022 à juillet 2024, le Centre a assuré 386 consultations, dont 169 concernaient des violations des droits de l'homme, 153 des intimidations sur le lieu de travail et 54 des cas de harcèlement et de violence sexuels. Au cours de la même période, le Centre a reçu 38 plaintes, dont 9 cas de violation des droits de l'homme, 15 cas d'intimidation sur le lieu de travail, 8 cas de harcèlement et de violence sexuels et 1 cas de discrimination.

Rôle des femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire

Cette étude met encore une fois en lumière le rôle moteur des femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire, notamment celles qui occupent des postes à responsabilités, pour lancer et mettre en œuvre des mesures contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, au sein des parlements. Derrière plusieurs des mesures présentées précédemment se trouvent souvent des femmes secrétaires générales ou secrétaires générales adjointes qui ont su impulser ces mesures et convaincre de leur bien-fondé. Le témoignage d'une participante fonctionnaire parlementaire illustre parfaitement l'impact d'une représentation féminine à des postes de décision :

« Actuellement, il n'existe pas de politiques ou de procédures administratives claires sur la manière de traiter un membre du personnel victime de harcèlement, physique ou psychologique, ou d'intimidation. L'ancien directeur avait l'habitude de dire : "Cela ne se passe pas dans notre parlement." Heureusement, nous avons maintenant une nouvelle directrice avec qui nous pouvons aborder le sujet. »

Lorsque les femmes parlementaires sont réunies et collaborent au sein d'un forum dédié, elles peuvent contribuer à mobiliser

l'attention sur les violences fondées sur le genre et inciter l'institution parlementaire à ne plus tolérer de tels abus et à agir pour les éliminer. Au Parlement de Sri Lanka, par exemple, c'est l'action combinée du Groupe des femmes parlementaires et de la Secrétaire générale du Parlement qui a permis à l'institution d'agir de manière concrète pour lutter contre le harcèlement sexuel de ses employées et mettre fin à l'impunité des auteurs (Encadré 15).

Encadré 15 – Sri Lanka

Des allégations de harcèlement sexuel de femmes membres du personnel du Parlement de Sri Lanka ont été rapportées dans les médias en 2023. La Présidente du Groupe des femmes parlementaires a immédiatement exprimé sa préoccupation au sujet de ces agissements et la Secrétaire générale de l'institution a lancé une enquête en interne. À cette fin, elle a constitué une commission composée de trois hautes fonctionnaires parlementaires. Tout membre du personnel victime de harcèlement sexuel ou souhaitant témoigner était invité à s'entretenir individuellement avec les membres de la commission ou à faire une déclaration anonyme par écrit – les membres du personnel identifiés comme victimes étant souvent réticents à déposer plainte par crainte de perdre leur emploi quand l'un des auteurs présumés est leur supérieur hiérarchique.

Après avoir recueilli des informations et étudié la situation, la commission a soumis un rapport à la Secrétaire générale. À la lumière des conclusions, des accusations ont été portées contre les hommes mis en cause, qui ont été suspendus en attendant les résultats d'une enquête plus approfondie. Deux enquêtes parallèles sont en cours. Le Secrétariat du Parlement a ouvert une enquête disciplinaire à l'encontre des trois membres du personnel en vertu de la loi sur le personnel parlementaire et dans le cadre d'une procédure disciplinaire, tandis que des procédures pénales générales sont menées de manière indépendante par les tribunaux.

À la suite de cet incident, le Groupe des femmes parlementaires et le Comité de surveillance sur les enfants, les femmes et les questions de genre a publié une brochure intitulée *Know your Rights – Preventing Sexual Harassment at the Workplace* (Connaissez vos droits - prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail) visant à expliquer la responsabilité collective de créer un environnement de travail sûr, équitable et exempt de harcèlement sexuel. La brochure contient de nombreux exemples d'actes de harcèlement sexuel illustrés et présente un protocole pour y faire face sur le lieu de travail, ainsi qu'une liste des ressources disponibles. Elle énonce également les responsabilités et les obligations des employeurs, notamment en vertu de la Convention n° 190 de l'OIT.

Au Secrétariat, des discussions sont en cours pour mettre en place un système d'interlocuteur concernant les plaintes de harcèlement sexuel déposées par des femmes membres du personnel, souvent réticentes à l'idée de signaler des incidents de harcèlement sexuel à leurs supérieurs hiérarchiques.

Rôle des services de sécurité

Les services de sécurité dans les parlements ont également un rôle à jouer pour permettre à tous les parlementaires et le

personnel parlementaire de bénéficier d'un environnement sûr et protecteur. Ces services doivent être sensibilisés aux incidents de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle, qu'ils aient lieu hors ligne ou en ligne. Par ailleurs, ils doivent être formés à réagir à ces actes de manière appropriée et avec le même sérieux que face à tout autre acte de violence. Ils peuvent également anticiper les risques potentiels, donner des conseils et proposer des mesures adaptées pour assurer la sécurité des parlementaires et du personnel^{B7}.

Par exemple, en Inde, une application mobile spécifique a été développée pour les employées du Secrétariat du Rajya Sabha qui travaillent à des heures tardives. Celles-ci peuvent solliciter un véhicule via l'application et être ramenées à leur domicile.

En Nouvelle-Zélande, les membres du Parlement ont accès à Safe Hub, une application qui permet à l'utilisateur de solliciter une assistance d'urgence auprès des services de sécurité du Parlement.

Aujourd'hui, les services de sécurité des parlements sont amenés à bien connaître l'environnement numérique afin de fournir conseils et assistance aux parlementaires qui font l'objet de manœuvres d'intimidation, de menaces et d'insultes, notamment à caractère sexiste et sexuel, en ligne. Ils sont également appelés à mettre en place des procédures de sécurité et des conseils sur l'autoprotection en ligne et la surveillance des réseaux sociaux.

Partie 9: Un espace politique à soi – Effets de la participation à l'étude pour les participantes

La participation à l'étude offre une possibilité, pour les femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire, de parler de sujets qui, dans l'ensemble, sont rarement abordés dans la sphère professionnelle ou personnelle. La garantie de la confidentialité et la gradation des questions, qui abordent le continuum des violences à partir des remarques sexistes jusqu'aux violences sexuelles, permettent d'instaurer un climat de confiance et de relative intimité dans lequel les participantes se confient plus facilement.

Cet espace d'entretien, confidentiel et rassurant, aide les participantes à parler de sujets souvent tabous en toute liberté et répond à leur besoin d'être écoutées, ce qui a un effet bénéfique. Cette expérience permet également de faire œuvre de sensibilisation auprès des participantes, de conscientiser au problème des violences faites aux femmes dans les parlements et de valoriser une forme d'engagement. Les témoignages retranscrits dans cette partie ont été livrés de manière spontanée par des participantes à l'issue de leur entretien. Il ne s'agit pas de réponses à une question sur l'utilité de l'entretien ou de l'étude.

Accéder à un espace de parole et d'écoute unique

L'espace de parole et d'écoute qu'offre la participation à l'étude est généralement apprécié. Cette participation peut également se révéler une expérience enrichissante, tant pour les personnes

ayant été victimes de violences que pour celles qui n'en ont jamais subi. Les participantes qui avaient été confrontées à des violences dans l'environnement parlementaire et politique ont pu partager leur expérience, certaines pour la première fois.

« Comme le temps passe vite quand on parle d'un sujet qui signifie tant de choses et qui touche la vie de nombreuses femmes. Il est tellement triste qu'à notre époque, nous soyons encore confrontées à des mentalités si étroites. Puisse votre recherche nous aider à trouver une solution le plus rapidement possible. » Une parlementaire

« Je n'ai jamais parlé de cette expérience à qui que ce soit. C'est la première fois et cela me fait du bien intérieurement de le faire. » Une parlementaire

L'étude répond au besoin que ressentent certaines participantes d'être écoutées, de mettre des mots sur ce qu'elles ont vécu ou d'apprendre à le faire.

« Je m'ouvre grâce à cette enquête. Parler comme ça, c'est comme un mécanisme de conseil, ça offre un conseil instantané. » Une parlementaire

Pour certaines, l'entretien est une opportunité de briser l'isolement auquel elles sont confrontées. Elles peuvent ainsi exprimer une forme de résignation face aux violences, un manque de recours et l'absence de perspective de carrière. Elles racontent être comme prises au piège et viennent déposer leur souffrance.

« Je ne suis pas moi-même en travaillant ici, cela m'affecte vraiment au plus profond de moi-même. » Une fonctionnaire parlementaire

« Je ne pouvais rien y faire, il en sera toujours ainsi, la vie continue. » Une fonctionnaire parlementaire

Certaines témoignent des bienfaits d'un tel espace à titre personnel.

« Merci beaucoup pour l'entretien, au moins il y a un canal que je peux utiliser pour exprimer mes sentiments sur les expériences que j'ai eues dans le passé, et cela pourrait être un moyen de guérison. » Une parlementaire

« En participant à l'entretien, j'ai pu exprimer des choses qui étaient profondément refoulées en moi. C'est comme un remède ou un médicament ! » Une parlementaire

Pour les participantes qui n'ont pas subi de violences mais qui s'intéressent au sujet des violences faites aux femmes, la participation à l'étude permet de comprendre le fonctionnement d'une étude et l'utilité d'un questionnaire, d'appréhender de manière plus fine les définitions des concepts qui entourent les violences et de favoriser une sensibilisation aux violences faites aux femmes en politique en général.

« Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de présenter mon point de vue et mon expérience. Les recherches que vous avez menées et les conclusions qui en découlent seront certainement très utiles à l'ensemble des femmes dans les parlements. » Une parlementaire

Reconnaître et nommer la violence

Par leurs témoignages, certaines participantes reconnaissent les faits décrits comme des faits de violence. Elles valident

qu'il s'agit bien ici de violence et que ce sont elles les victimes, surtout si les faits sont exposés pour la première fois. Elles profitent du cadre de l'entretien pour se confier. Bien souvent, certaines ne considèrent pas les blagues sexistes ou encore les tapes sur l'épaule comme des comportements sexistes.

« Ils ne font que plaisanter entre hommes. » Une fonctionnaire parlementaire

« Il ne s'agissait pas de harcèlement sexuel grave. » Une fonctionnaire parlementaire

Au début de l'entretien, certaines participantes sous-estiment l'impact de ces violences et ne veulent pas passer pour des victimes alors même que les faits décrits constituent des faits de harcèlement sexuel. Au fil des entretiens, certaines interviewées vont peu à peu commencer à qualifier d'actes de violence certains faits non identifiés comme tels auparavant.

« Pensez-vous qu'il s'agisse d'un harcèlement sexuel, d'un harcèlement psychologique ? » Une parlementaire

Pour certaines participantes, les violences sont décryptées rétrospectivement.

« Ce questionnaire m'a aidée à me remémorer ce qui s'est passé et il m'a été utile de pouvoir partager mon expérience. » Une fonctionnaire parlementaire

D'autres, qui n'ont pas été victimes à titre personnel, prennent conscience de l'ampleur du phénomène.

« Cela se passe-t-il vraiment dans les parlements ? » Une fonctionnaire parlementaire

Qu'il s'agisse de la partie sur l'expérience des violences ou de celle sur les stratégies que le parlement peut mettre en œuvre, l'étude constitue un outil de sensibilisation et de prévention des violences sexuelles et sexistes. La question de la formation, notamment en autodéfense verbale et physique, donne lieu à des discussions intéressantes pour définir les contours des violences sexuelles et sexistes et montre l'importance des efforts de définition pour mieux lutter contre ces violences.

Valoriser une forme d'engagement

Le questionnaire amène les participantes à réfléchir à des solutions pour elles-mêmes et pour leurs collègues. Elles expliquent souvent vouloir ouvrir la voie à plus de femmes, y compris des jeunes, en politique. Leur participation à l'étude leur permet de valoriser une forme d'engagement, qui renforce leur volonté d'éviter que d'autres femmes ne subissent la même chose.

« Je travaille à créer un réseau de femmes politiques inspirantes pour partager les défis et les perspectives et préparer les futures candidates. » Une parlementaire

« Je suis consciente que je dois protéger les jeunes femmes qui entrent en politique. » Une parlementaire

« Je fais davantage pour les femmes afin d'éviter qu'elles ne vivent ce que j'ai vécu. Je veux montrer l'exemple, encourager les femmes à entrer au parlement. Le parlement n'est pas réservé aux hommes. Il est pour nous toutes et tous. » Une parlementaire

Certaines développent des stratégies inspirantes et une force de résilience, une agenticité et un engagement après avoir subi des violences. Elles en témoignent à la fin de l'entretien.

« Cela me donne plus de courage pour mener la campagne sur l'égalité entre les hommes et les femmes et pour sensibiliser le public. » Une parlementaire

« Je souhaite en parler ouvertement afin d'ouvrir la voie à la jeune génération à venir. » Une parlementaire

« J'ai eu le plaisir de contribuer à cette étude. Je suis sûre qu'après notre entretien, je trouverai le courage de m'exprimer et de condamner les remarques sexistes qui me visent ainsi que mes collègues femmes. » Une fonctionnaire parlementaire

Conclusion

L'existence du sexisme et de la violence à l'encontre des femmes au sein des parlements est aujourd'hui largement reconnue. Cependant, peu d'études sur le sujet ont été réalisées dans la région Asie-Pacifique et, parmi celles qui existent, aucune n'a encore couvert la situation dans les parlements de manière aussi large. Les données analysées dans le présent rapport mettent en évidence la réalité et l'ampleur de ces problèmes au sein des parlements de la région Asie-Pacifique, tels qu'ils ont été décrits par des femmes qui y travaillent. L'étude invite à ne pas faire la sourde oreille et à tirer des enseignements de cette parole sans la minimiser. Elle rappelle également les conséquences néfastes de ce problème structurel pour la région, notamment pour la progression de la participation paritaire et diversifiée des femmes au parlement, ainsi que pour l'amélioration de l'environnement de travail en termes de bien-être des parlementaires et des membres du personnel, femmes et hommes.

Dans le même temps, l'étude permet de constater que les parlements des Fidji, de l'Inde, des Maldives, des Philippines, de la République de Corée, de Sri Lanka et de la Thaïlande ont commencé à prendre des mesures pour prévenir et combattre de tels agissements. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette évolution. Toutefois, ces mesures internes, qui visent spécifiquement le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, concernent surtout pour le moment le personnel parlementaire. Les exemples des parlements de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande montrent qu'il est essentiel de mener des réformes en profondeur pour que les parlementaires et le personnel qui les assiste soient pleinement concernés et couverts par ces mesures. Il convient de mettre en place des politiques strictes de tolérance zéro en matière de violence à l'encontre des femmes dans les parlements, et ce pour l'ensemble des personnes gravitant dans le monde parlementaire. Les victimes doivent savoir qu'elles seront entendues et qu'un soutien existe. Nous espérons que ces exemples inspireront d'autres parlements et que cette étude permettra aux parlements de la région et d'ailleurs d'échanger les meilleures pratiques pour assurer la sécurité hors ligne et en ligne de toutes les femmes qui travaillent en leur sein.

Aujourd'hui, les défis majeurs posés par les violences sexistes en ligne et par l'utilisation de l'intelligence artificielle au service de ces violences appellent également les parlements à mener de toute urgence des actions concertées avec les gouvernements, les partis politiques, les entreprises

de nouvelles technologies, les plateformes en ligne et les organisations de la société civile.

L'UIP, l'APC et l'AIPA espèrent que les parlements d'Asie-Pacifique se saisiront des données de l'étude et s'en serviront comme d'un outil de sensibilisation, de plaidoyer, de prévention et d'action pour apporter des changements profonds à l'environnement politique et aux institutions de leur pays. Ensemble, ces organisations partenaires entendent suivre l'évolution de la situation dans la région et soutenir les parlements afin qu'ils intensifient leurs efforts en vue de devenir des institutions pleinement représentatives, inclusives, sensibles à la dimension de genre et de ce fait plus efficaces. Face à la violence sexiste, chacun est responsable, à titre individuel et collectif. Il incombe à toutes les personnes de contribuer à créer un environnement favorable et sûr permettant aux femmes de participer de façon paritaire à la vie politique et d'y jouer un rôle de premier plan.

Annexes

Annexe 1 : Méthodologie de l'étude

Échantillon des répondantes

Les données de l'étude ont été collectées au moyen d'entretiens individuels confidentiels réalisés auprès de 85 femmes parlementaires et de 65 femmes membres du personnel parlementaire en exercice dans 33 des 37 parlements d'Asie-Pacifique⁸⁸, entre octobre 2023 et novembre 2024. Pour les besoins de l'étude, les 37 parlements nationaux en activité invités à participer étaient ceux qui composent le Groupe Asie-Pacifique de l'UIP (à l'exception de quelques-uns)^{89, 90}.

La participation à l'étude était volontaire. Les secrétariats de l'UIP, de l'APC et d'AIPA ont écrit aux parlements concernés pour leur présenter l'étude et encourager les femmes travaillant dans ces institutions à y participer. L'invitation comprenait un formulaire d'information et de consentement permettant d'assurer la confidentialité des propos des participantes. De fait, les informations ont été collectées, saisies et utilisées dans un souci d'anonymat et de confidentialité.

Il ne s'agit pas d'une enquête sociodémographique mais d'un outil visant à mettre en lumière la nature et l'ampleur des violences faites aux femmes dans le monde parlementaire. L'objectif était de faire connaître le problème et de proposer des solutions adaptées. Pour que l'enquête soit la plus représentative possible, des entretiens ont été conduits avec trois femmes parlementaires et deux femmes membres du personnel parlementaire dans chacun des parlements. Nous avons également veillé à assurer une représentation aussi diverse et équitable que possible en termes d'âge, d'appartenance et de fonction (parti politique, chambre haute, chambre basse, etc.). Néanmoins, le faible nombre de femmes dans certains parlements d'Asie-Pacifique n'a pas toujours permis de concrétiser cette intention – il a été en effet parfois plus difficile de trouver des participantes dans cette région que dans le cadre des études précédentes en Afrique et en Europe. De même, il n'a pas toujours été possible de conduire des entretiens avec trois femmes parlementaires et deux femmes membres du personnel parlementaire, car plusieurs parlements de la région comptent peu de femmes voire n'en comptent pas du tout.

Questionnaires et données collectées

L'étude repose sur une approche mixte de collecte et d'utilisation de données à la fois qualitatives et quantitatives. Ces données ont été recueillies dans le cadre d'entretiens semi-directifs, en face à face, en ligne ou par téléphone, au moyen de questionnaires standard – l'un destiné aux parlementaires et l'autre aux membres du personnel parlementaire –, similaires à ceux utilisés pour les deux précédentes études en Europe et en Afrique. L'utilisation de questionnaires similaires visait à permettre de comparer les résultats des différentes études.

Les questions posées aux participantes portaient sur les éventuelles manifestations de la violence psychologique, sexuelle, physique et économique auxquelles elles étaient ou avaient été exposées dans le cadre de leur mandat de parlementaire ou de l'exercice de leurs fonctions au parlement. Les questions visaient également à recueillir des informations sur les lieux où de tels actes avaient été commis, les auteurs, le choix de signaler ou non les actes et les raisons de ce choix. Les participantes ont également été interrogées sur les causes des actes, leurs effets et les solutions permettant de les prévenir et d'y remédier (Encadré 16).

Portée et limites des résultats de l'étude

Comme les précédentes, cette étude se concentre sur les femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire, qui sont majoritairement concernées par les violences fondées sur le genre dans les parlements. Elle ne vise aucunement à comparer les expériences de ces femmes à celles de leurs homologues masculins, qui peuvent également être victimes de ce type de violences, notamment lorsqu'ils ne répondent pas aux modèles de masculinité normative, ce qui nuit aussi au bon fonctionnement d'un parlement et à l'inclusivité en son sein.

Le titre de l'étude, qui contient les mots « sexisme », « harcèlement » et « violence », aurait pu dissuader certaines femmes de participer, soit parce qu'elles ne se sentaient pas concernées, soit parce qu'elles pensaient que seules celles qui souhaitaient témoigner étaient invitées à répondre. Pour atténuer ce biais, l'invitation envoyée aux parlements nationaux et aux femmes à titre individuel spécifiait que toutes les femmes parlementaires et membres du personnel parlementaire étaient invitées à participer, qu'elles aient ou non vécu des violences. Néanmoins, la liberté d'expression fortement limitée dans certains pays de la région a fortement pesé sur la participation des femmes et sur la nature de leurs réponses, en dépit de l'assurance de la confidentialité des échanges.

Encadré 16 – Résumé des questions posées

Violence psychologique :

Dans le cadre de votre mandat parlementaire/travail au parlement, vous est-il arrivé :

- De faire l'objet de remarques ou de comportements sexistes ?
- Que les journaux ou la télévision diffusent des images de vous ou tiennent des propos sur vous qui étaient

hautement méprisants ou à connotation sexuelle ? (question posée aux femmes parlementaires uniquement)

- D'être harcelée psychologiquement ou exposée à des comportements insistants et intimidants ?
- De recevoir des menaces de violences adressées à vous ou à vos proches ?
- D'être la cible d'attaques en ligne (abus par l'image, *doxing*, discours de haine, etc.) ?

Violence économique

Dans le cadre de votre mandat parlementaire, vous est-il arrivé :

- De vous voir refuser des fonds (p. ex. indemnités parlementaires) auxquels vous aviez droit ?
- De vous voir refuser des ressources parlementaires (p. ex. locaux, ordinateurs, personnel, sécurité) auxquelles vous aviez droit ?
- De voir vos biens endommagés ou détruits ?

Dans le cadre de votre travail au parlement, vous est-il arrivé :

- D'être menacée de perdre votre emploi ou de ne pas pouvoir évoluer professionnellement ?
- De vous voir refuser des fonds (p. ex. salaire, prime) auxquels vous aviez droit ?

Violence physique

Dans le cadre de votre mandat parlementaire/travail au parlement :

- Est-il arrivé que quelqu'un vous gifle, vous pousse ou vous frappe ou que l'on vous cible avec un projectile qui aurait pu vous blesser ?
- Est-il arrivé que quelqu'un vous menace d'utiliser, ou utilise effectivement contre vous, une arme à feu, une arme blanche ou toute autre arme ?
- Avez-vous été séquestrée, passée à tabac ou enlevée ?

Violence sexuelle

Dans le cadre de votre mandat parlementaire/travail au parlement :

- Avez-vous été la cible de harcèlement sexuel ?
- Vous êtes-vous trouvée dans une situation où une personne en position d'autorité a abusé de son pouvoir pour obtenir de vous des faveurs sexuelles en échange d'un avantage que cette personne était habilitée à refuser ou à accorder ?
- Avez-vous été victime d'une tentative d'agression sexuelle ou de viol ?

Chacune de ces questions comportait des questions complémentaires ouvertes (approche qualitative)

- Pouvez-vous expliquer comment s'est déroulé l'incident et dans quel contexte ?

- Où les violences ont-elles eu lieu ?
- Qui a commis ces violences ?
- Avez-vous signalé les violences aux autorités compétentes ?
- Selon vous, quelles sont les raisons des actes de sexisme et de violence commis à votre rencontre ?
- Quels effets les violences ont-elles eus sur vous ? Qu'avez-vous entrepris ou décidé de changer à l'issue de cette expérience ?
- Pensez-vous à des stratégies/mesures que votre parlement pourrait adopter pour lutter contre le harcèlement et la violence à l'encontre des femmes en politique et au parlement ?

Annexe 2 : Définitions utilisées dans le cadre de l'étude

La perception de la violence est propre au contexte social et géographique. L'objectif était de se rapprocher au maximum des faits, car les personnes ne connaissent pas forcément les définitions juridiques ou n'identifient pas forcément ce qu'elles vivent comme des violences. C'est pourquoi les concepts énoncés et les différents types de violences (*sexisme, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, agression sexuelle*) ont été explicités à la fois dans le questionnaire et à l'oral, à l'aide d'exemples concrets qui pouvaient être compris de toutes.

Violence à l'égard des femmes : tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée⁹¹.

Violence sexiste ou fondée sur le genre : « violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement la femme » et qui constitue une violation de ses droits fondamentaux⁹².

Harcèlement fondé sur le genre : s'entend du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, y compris le harcèlement sexuel⁹³.

Violence contre les femmes en politique : tout acte ou menace de violence sexiste qui entraîne un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, ou psychologiques pour les femmes, qui les empêche d'exercer et de réaliser leurs droits politiques, dans la sphère publique comme privée, y compris le droit de voter et d'occuper des fonctions publiques, de voter en secret et de faire librement campagne, de s'associer et de se réunir, et de jouir de la liberté d'opinion et d'expression⁹⁴.

Violence psychologique : tous les gestes, actes, paroles, écrits, images qui nuisent à l'intégrité psychique d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui ont pour effet

de fragiliser et de blesser psychologiquement, mais aussi de soumettre et d'exercer un contrôle sur ladite personne ou ledit groupe.

Violence économique : utilise les obstacles et les privations économiques comme moyen de contrôle, le plus souvent en détruisant les biens d'une personne ou en mettant à mal ses moyens de subsistance comme forme d'intimidation.

Violence physique : englobe un large éventail de préjudices corporels qui constituent une menace pour la vie ou l'intégrité corporelle de la personne visée ou de ses proches.

Violence sexuelle : tous les actes de violence à caractère sexuel perpétrés sur autrui sans consentement, y compris le harcèlement sexuel et autres gestes importuns déterminés par des motifs sexuels (contacts physiques, avances, remarques à connotation sexuelle ou demandes d'actes sexuels). Elle inclut les demandes de faveurs sexuelles, les agressions sexuelles et le viol.

Harcèlement sexuel : toute forme de comportement importun verbal, non verbal ou physique déterminé par des motifs sexuels, tel que des contacts physiques et des avances, des remarques à connotation sexuelle ou des demandes d'actes sexuels ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Sextorsion ou demande de faveurs sexuelles : situation dans laquelle une personne abuse de son pouvoir pour en exploiter sexuellement une autre et obtenir des faveurs sexuelles en échange d'un avantage qu'elle est en mesure de refuser ou d'accorder. « La sextorsion est une forme de corruption dans laquelle le sexe, plutôt que l'argent, est la monnaie du pot-de-vin⁹⁵ ».

Agression sexuelle : tous les actes de violence à caractère sexuel exercés sur autrui sans consentement, y compris le viol, ou le fait de contraindre autrui à se livrer à des actes à caractère sexuel non consentis avec un tiers.

Comportements ou remarques sexistes : tous les comportements ou remarques dirigés contre une personne en raison de son sexe ayant pour but ou pour effet de la décrédibiliser et de porter atteinte à sa dignité. Il peut s'agir de plaisanteries ou de remarques désobligeantes sur l'apparence physique, le statut marital ou la vie privée, de stéréotypes négatifs, d'insultes ou de signes de manque de respect, de pratiques visant à dénigrer ou à exclure, etc.

Harcèlement moral ou psychologique : tous les comportements insistants et intimidants, agressions verbales et non verbales (actes d'intimidation, atteintes à la réputation, tentatives d'isolement de la personne visée, rétention d'informations, assignation de tâches ne correspondant pas aux capacités ou d'objectifs à réaliser dans des délais impossibles, etc.).

Annexe 3 : Liste des parlements participants

LISTE DES PARLEMENTS PAR SOUS-RÉGION
Asie de l'Est (AE)
Chine
Japon
Mongolie
République de Corée
Pacifique
Australie
Fidji
Îles Salomon
Kiribati
Micronésie (États fédérés de)
Nauru
Nouvelle-Zélande
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Samoa
Tonga
Vanuatu
Asie du Sud-Est (ASE)
Brunéi Darussalam
Cambodge
Indonésie
Malaisie
Philippines
République démocratique populaire Lao
Singapour
Thaïlande
Timor-Leste
Viet Nam
Asie du Sud (AS)
Bangladesh
Bhoutan
Inde
Iran (République islamique d')
Maldives
Népal
Pakistan
Sri Lanka

Notes de fin

- 1 UIP-APCE, *Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes dans les parlements d'Europe*, 2018; UIP-UPA, *Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes dans les parlements d'Afrique*, 2021.
- 2 Parline UIP, « Moyennes mondiales et régionales de femmes dans les parlements nationaux », situation au 1^{er} octobre 2024.
- 3 UIP, *Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires*, 2016.
- 4 ONU, *Violence contre les femmes en politique*, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences concernant la violence contre les femmes en politique, 2018.
- 5 NDI, *Not the Cost: Stopping Violence against Women in Politics*, Washington, 2016.
- 6 ONU Femmes et PNUD, *Prévenir la violence à l'égard des femmes dans les élections: Un guide de programmation*, 2017.
- 7 Krook, Mona Lena, *Violence against Women in Politics*, Oxford University Press, 2020.
- 8 Dans la région, au début de l'année 2023, Jacinda Ardern, Première Ministre néo-zélandaise, a quitté ses fonctions et a également décidé de renoncer à son siège parlementaire. D'autres, comme Sanna Marin, ancienne Première Ministre de Finlande, et plusieurs parlementaires néerlandaises de renom ont annoncé mettre un terme à leur carrière politique. UIP, *Les femmes au parlement en 2023*.
- 9 Par exemple, Crespo-Sancho, C., « The Role of Gender in the Prevention of Violent Conflict », *Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict*, Banque mondiale, Washington, 2017; Chattopadhyay, R., et Duflo, E., « Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India », *Econometrica*, vol. 72, n° 5, 2004; Bratton, K.A., et Ray, L.P., « Descriptive representation: Policy outcomes and municipal day-care coverage in Norway », *American Journal of Political Science*, vol. 46, n° 2, 2002; Richler, J., « Effect of female representation », *Nature Climate Change*, vol. 9, 2019.
- 10 Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), « *UN population and development review in Asia and the Pacific urges focus on individual rights and choices* », News, 17 novembre 2023.
- 11 Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, « Towards a brighter future: Pathways to gender equality in Asia and the Pacific », novembre 2024.
- 12 Statista, *Women in the Asia-Pacific region - statistics & facts*, 2024.
- 13 Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, « Towards a brighter future: Pathways to gender equality in Asia and the Pacific », novembre 2024.
- 14 Parline UIP, « Moyennes mondiales et régionales de femmes dans les parlements nationaux », situation au 1^{er} octobre 2024.
- 15 Ce pourcentage de Parline pour l'Asie inclut la sous-région de l'Asie centrale, qui n'est toutefois pas couverte par la présente étude.
- 16 Hessami Ruhr, Z., Lopes da Fonseca, M., « Female Political Representation and Substantive Effects on Policies: A Literature Review », 2020; Delaporte, M., Pino, F.J., « Female Political Representation and Violence against Women: Evidence from Brazil », *IZA Discussion Papers*, n° 15365, Institute of Labor Economics (IZA), 2022.
- 17 Elles ont été victimes de violence physique ou sexuelle de la part d'un époux ou d'un partenaire intime actuel ou ancien, ou de violence sexuelle exercée par une autre personne qui n'est ni un époux ni un partenaire intime actuel ou ancien, ou de ces deux formes de violence au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. OMS, *Violence à l'égard des femmes, estimations pour 2018*, 2021.
- 18 OMS, *Violence à l'égard des femmes, estimations pour 2018*, 2021.
- 19 OMS, *Violence à l'égard des femmes, estimations pour 2018*, 2021.
- 20 UIP, « Droits de l'homme des parlementaires: Données interactives sur les cas suivis par le Comité des droits de l'homme des parlementaires de l'UIP », novembre 2024.
- 21 Westminster Foundation for Democracy, « Women's political leadership in the ASEAN region », Research Report, 2022.
- 22 ASEAN Parliamentarians for Human Rights, *Parliamentarians at risk 2020-2023*.
- 23 UIP-APCE, *Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements d'Europe*, 2018; UIP-UPA, *Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements d'Afrique*, 2021.
- 24 Westminster Foundation for Democracy, *Women's political leadership in the ASEAN region – Research Report*, 2022.
- 25 Westminster Foundation for Democracy, *Women's political leadership in the ASEAN region – Research Report*, 2022.
- 26 Esposito, E., « Cyberviolence against women in politics », *The Routledge Companion to Gender, Media and Violence*, Routledge, 2023; Phillips, H., Bergia, A., Grimà Algora, R., *Strengthening democracy by reducing threats to women in politics – A review of explanations and solutions to online violence against women in politics*, University of Oxford, Blavatnik School of Government, 2024.
- 27 UNESCO, « *Women for Ethical AI: outlook Study on Artificial Intelligence and Gender* », 2024.
- 28 Voir notamment NDI, *Violence against women in Politics in Fiji, Papua New Guinea and Solomon Islands*, 2021.
- 29 Sur l'idée des deux formes d'intersectionnalité qui façonnent l'expérience des violences faites aux femmes en politique, voir Krook, M.L., *Violence against Women in Politics*, Oxford University Press, 2020.
- 30 L'échantillon limité de 85 femmes parlementaires nous permet de considérer ici que les deux formes les plus importantes de violence sexiste sont la violence psychologique et la violence sexuelle. Nous n'avons pas inclus la situation de handicap dans les discriminations analysées, car seules deux parlementaires en situation de handicap ont participé à l'étude. Toutes deux ont déclaré avoir vécu au moins une forme de violence psychologique.
- 31 Pour déterminer l'appartenance à un groupe minoritaire, les participantes devaient répondre oui ou non à la question suivante: « Vous considérez-vous comme appartenant à une minorité nationale, ethnique, religieuse ou linguistique ou à un groupe autochtone? »
- 32 Des efforts ont été déployés à l'échelle des Amériques, de l'Afrique et de l'Europe pour mettre en place des cadres cohérents et homogènes en matière de lutte contre la violence faite aux femmes. Citons par exemple les instruments juridiquement contraignants suivants: la Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Belém do Pará), le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo) et la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). Il existe également une Loi cadre interaméricaine sur la violence politique contre les femmes, dont l'objectif est de contribuer à harmoniser les cadres juridiques nationaux de la région des Amériques sur cette question.
- 33 Hayashi, Y., « *The possibilities of the regional human rights mechanism for women's rights to be free from violence: the Asian case* », dans De Vido, S., et Frulli, M., *Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence*, 2023.
- 34 Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, A/RES/48/104, 1993. Selon la Déclaration, « les termes "violence à l'égard des femmes" désignent tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».
- 35 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19*, 2017.
- 36 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19*, 2017.
- 37 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 40 sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision*, 2024.
- 38 Assemblée générale des Nations Unies, *Violence contre les femmes en politique*, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, 2018.
- 39 OIT, *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019.
- 40 *Australie, Fidji, Papouasie Nouvelle-Guinée, Philippines et Samoa*.
- 41 OIT, *La convention n° 190 et la recommandation n° 206 en bref*, Genève, 2021.
- 42 La *Convention de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail* (2019) pose le principe qu'il convient de « protéger[r] les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur » (article 2.1).

- 43 Pour plus de détails, voir UIP, *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements*, 2019.
- 44 *Ibid.*
- 45 APC, *Anti-Harassment Policy Guidelines*, 2020.
- 46 APC, *Standards for Codes of Conduct for Members of Parliament and the Parliamentary Workplace*, 2024.
- 47 UIP, *Plan d'action pour les parlements sensibles au genre*, 2012.
- 48 APC, *Gender Sensitising Parliament Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change*, 2020.
- 49 AIPA, *Plan of action on promoting women's political participation and leadership 2024-2030*, 2024.
- 50 AIPA, *Implementation Framework on Promoting Women's Political Participation and Leadership 2024-2030*, 2024.
- 51 Groupe de la Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit*, 2024.
- 52 ONU-Femmes, *Note d'orientation : Prévenir la violence à l'égard des femmes en politique*, 2021.
- 53 Groupe de la Banque mondiale, « Protecting Women and Girls from Cyber Harassment: A Global Assessment of Existing Laws », *Global Indicators Briefs*, n° 18, 2023.
- 54 UIP, Dialogue interparlementaire sur la reprise post-COVID-19 respectueuse de l'égalité des sexes, *La violence à l'égard des femmes et des filles : en ligne, 14 avril 2021*.
- 55 *Commission australienne pour la sécurité électronique (eSafety)*.
- 56 JURISTnews, « *Breaking Barriers: A Global Review of Legislative Reform on Women's Rights* », 2024.
- 57 Banque mondiale, « Protecting Women and Girls from Cyber harassment: a Global Assessment of Existing Laws », *Global Indicators Briefs*, n° 18, 2023.
- 58 La formation de la Commission australienne pour la sécurité électronique aux réseaux sociaux sensibilise à la nature sexiste et intersectionnelle de la violence basée sur le genre facilitée par les technologies et à son impact sur les personnalités publiques, notamment les politiques, les militants et les défenseurs des droits de l'homme. Elle vise à aider les personnes à développer les compétences et la confiance nécessaires pour protéger de manière proactive leur présence en ligne et plaider en faveur d'une réforme systémique. Cette formation a été élaborée par eSafety pour une utilisation internationale par le gouvernement, les organismes multilatéraux, les organisations de la société civile et les groupes de plaidoyer.
- 59 NDI, *ROSA Global - Rapid Online Support and Assistance Mechanism*.
- 60 UIP, *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements*, 2019.
- 61 Loi de 2007 sur les relations d'emploi et politique nationale de 2008 sur le harcèlement sexuel au travail.
- 62 Loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation).
- 63 Le Majlis du peuple a adopté la loi sur la prévention des abus et du harcèlement sexuels en 2014.
- 64 L'une des recommandations de l'Association parlementaire du Commonwealth (APC), dans *Benchmarks for Democratic Legislatures for the Maldives*, est de « mettre en place un code de conduite à l'intention de tous les membres, afin de garantir que les normes les plus élevées en matière de comportement et de justesse sont appliquées au Parlement et de faire en sorte que les pratiques des Maldives soient conformes aux meilleures pratiques internationales » (*Rapport final*, 2024).
- 65 Sur la base du cadre législatif de la charte des femmes (*Magna Carta of Women*) (2009), de la loi contre le harcèlement sexuel (*Anti-Sexual Harassment Act*) (1995) et de la loi sur la sûreté des lieux (*Safe Spaces Act*) (2019).
- 66 Règlement du Comité des fonctionnaires parlementaires sur la discipline des fonctionnaires parlementaires B.E.2555 (2012).
- 67 UIP, *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements*, 2019.
- 68 Francis, D., *External Independent Review: Bullying and Harassment in the New Zealand Parliamentary Workplace*, External Independent Review, 2019.
- 69 *Behavioural Statements for the Parliamentary Workplace*, Parlement néo-zélandais, 2020.
- 70 Sawyer, M., et Maley, M., *Toxic Parliaments. And what can be done about them*. Gender and Politics, Palgrave Macmillan, 2024.
- 71 En Nouvelle-Zélande, le personnel travaillant pour les parlementaires est employé par le parlement et non pas directement par un parlementaire.
- 72 « Je recommande la création d'un groupe de travail sur les sanctions (...). Ce groupe aurait pour mission de définir et d'adopter l'ensemble des sanctions applicables en cas de conduite répréhensible d'un parlementaire ou d'un ministre, en particulier lorsque ce comportement ne relève pas des outrages traités par la Commission des privilèges du Parlement. » Recommandation 81, *External Independent Review*, *supra*.
- 73 *Parliamentary Service Code of Conduct (code de conduite du service parlementaire)*; *Office of the Clerk Code of Conduct (code de conduite du bureau du secrétaire général du Parlement)*.
- 74 Personnel parlementaire et personnel en soutien aux parlementaires et aux bureaux des partis politiques.
- 75 Francis, D., *Culture in the New Zealand Parliamentary Workplace: A future excellence horizon*, 2023.
- 76 Jenkins, K., *Set the Standard: Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces*, Commission des droits de l'homme australienne, 2021.
- 77 Jenkins, K., *Set the Standard: Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces*, Commission des droits de l'homme australienne, 2021 ; Sawyer, M., et Maley, M., *Toxic Parliaments. And what can be done about them*, Gender and Politics, Palgrave Macmillan, 2024.
- 78 Cet organe comprenait des parlementaires des deux chambres (la Chambre des représentants et le Sénat) ainsi que des ministres et était dirigé par un président (extérieur) indépendant.
- 79 Un *comité mixte spécial sur les normes parlementaires* a été établi en février 2022 pour élaborer des codes de conduite applicables dans les institutions parlementaires.
- 80 Ce service est dirigé par un responsable indépendant de haut niveau et supervisé par un conseil consultatif, lui-même présidé par un ancien fonctionnaire de haut niveau et constitué d'un ancien juge de la Cour fédérale, d'un ancien attaché politique et d'un spécialiste en inclusion sociale (femmes ou hommes).
- 81 L'IPSC a été établie en septembre 2024 par la Loi de 2023 sur les services d'appui aux institutions parlementaires.
- 82 La Loi de 2023 sur les services d'appui aux institutions parlementaires fixe un cadre précis pour les enquêtes.
- 83 Gouvernement australien, *Independent Parliamentary Standards Commission*.
- 84 UIP, *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements*, 2019.
- 85 Voir pwss.gov.au/hr-advice.
- 86 Par exemple, les conditions de travail des assistants parlementaires, qui étaient extrêmement précaires du fait qu'ils étaient employés sur des contrats ponctuels faciles à résilier, ont été améliorées. Les parlementaires doivent désormais se conformer à de nouvelles obligations en matière de recrutement, d'autorisation de travail et de licenciement. Sawyer, M., et Maley, M., *Toxic Parliaments. And what can be done about them*. Gender and Politics, Palgrave Macmillan, 2024.
- 87 UIP, *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements*, 2019.
- 88 La République populaire démocratique de Corée, les Îles Marshall, les Palaos et les Tuvalu n'ayant pas répondu aux invitations et relances qui leur ont été faites ne sont pas représentés dans l'étude.
- 89 L'étude n'inclut pas le Canada, qui est membre du Groupe Asie-Pacifique de l'UIP. Les parlements de Brunéi Darussalam, Kiribati, Nauru et des Îles Salomon ont été ajoutés.
- 90 Les parlements d'Afghanistan et du Myanmar ne sont plus en activité pour le moment. Le Parlement d'Afghanistan a été dissous après la prise du pouvoir par les talibans en août 2021. Le Parlement du Myanmar avait tenu ses dernières élections en novembre 2020, mais un coup d'État militaire a été perpétré le 1^{er} février 2021, jour où les parlementaires élus devaient prêter serment. Il n'y a donc actuellement pas de parlement opérationnel au Myanmar. Parline UIP, « Données mondiales sur les parlements nationaux », 2024.
- 91 Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, A/RES/48/104, 1993.
- 92 CEDEF (onzième session), *Recommandation générale n° 19: violence à l'égard des femmes, 1992*; *Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19*.
- 93 *Convention de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, art. 1b, 2019.
- 94 ONU Femmes et PNUD, *Prévenir la violence à l'égard des femmes dans les élections: Un guide de programmation*, 2017.
- 95 International Association of Women Judges, Marval, O'Farrell & Mairal, Thomson Reuters Foundation, *Combating Sextortion: A Comparative Study of Laws to Prosecute Corruption Involving Sexual Exploitation*, 2015.

Document publié par l'Union interparlementaire (UIP), l'Association parlementaire du Commonwealth (APC) et l'Assemblée interparlementaire de l'ASEAN (AIPA).

ISBN 978-92-9142-912-7

© UIP, APC et AIPA, 2025

L'UIP, l'APC et l'AIPA encouragent l'utilisation, la reproduction et la diffusion des données de la présente étude. Sauf indication contraire, l'ensemble du contenu peut être reproduit, téléchargé et imprimé à des fins personnelles d'étude, de recherche et d'enseignement, ou dans des produits et services non commerciaux, moyennant mention de l'UIP, de l'APC et de l'AIPA comme indication de copyright et de source, sans qu'aucune modification ne soit apportée et sans que la responsabilité de l'UIP, de l'APC ou de l'AIPA ne soit engagée à quelque titre que ce soit s'agissant des points de vue des utilisateurs et des produits et services concernés.

Il est demandé d'informer l'UIP à l'adresse press@ipu.org de toute utilisation du contenu de la publication.

Cette étude a été possible grâce aux femmes parlementaires et aux femmes membres du personnel parlementaire qui ont donné de leur temps pour parler d'expériences personnelles et, pour certaines, difficiles. L'UIP, l'APC et l'AIPA leur en sont extrêmement reconnaissantes.

Nous remercions sincèrement Brigitte Filion, qui a élaboré l'étude, ainsi que les membres de l'équipe de recherche, à savoir Géraldine Grenet et le Secrétariat de l'UIP, Bénite Dibateza et le Secrétariat de l'APC, et Karenina Shevayarra Firdaus et le Secrétariat de l'AIPA, qui ont coordonné le projet et contribué à sa réalisation.

Nous souhaitons également remercier Irish Aid, Affaires mondiales Canada et l'Agence suédoise de coopération internationale au développement pour leur soutien financier.