

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Tel qu'initialement adopté par l'Assemblée générale le 9 novembre 2004 à Bruxelles, modifié par la suite par l'Assemblée générale le 27 mai 2005 à Rennes, le 11 mai 2006 à Bruxelles, le 20 avril 2007 à Bilbao, le 26 mars 2010 à Venise, le 23 mars 2012 à Ljouwert, le 12 avril 2013 à Meran, le 17 avril 2015 à Bautzen, le 17 avril 2015 à Katowice, le 31 mars 2017 à Landshut, le 13 avril 2018 et le 9 mars 2019 à Bruxelles, respectivement, le 1er octobre 2020 via une visioconférence et le 27 mai 2021 via une visioconférence et le 12 mai 2022 à Las Palmas de Gran Canaria.

1. Dispositions générales

1.1. Le Parti

- 1.1.1. L'Alliance Libre Européenne, ci-après dénommée le « Parti » ou l'« ALE », est un parti politique européen (en abrégé, « PPEU »).
- 1.1.2. L'Alliance Libre Européenne (en abrégé, « ALE ») est régie par (i) les dispositions du règlement (UE, Euratom) n° 1141/2014 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 relatif au statut et au financement des partis politiques européens et des fondations politiques européennes, ci-après dénommé le « Règlement », (ii) les dispositions pertinentes du droit belge, notamment le Loi du 23 mars 2013 introduisant le Code des sociétés et associations, tel que publié au Moniteur belge le 4 avril 2019 (CBSA) (iii) le présent Règlement d'ordre intérieur, et (iv) la dernière version des Statuts de l'ALE (comprenant la Charte de l'ALE et les Statuts, dénommés ci-après les « Statuts »).
- 1.1.3. L'ALE est composée de partis politiques, organisations et personnes physiques.
- 1.1.4. L'ALE promouvra et soutiendra toutes les formes de coopération entre ses membres, en vue de la réalisation de son objet et de ses objectifs, tels que définis dans les Statuts.

1.2. Règlement d'ordre intérieur

- 1.2.1. Le Règlement d'ordre intérieur, ci-après dénommé le « ROI », réglera l'application des Statuts, ainsi que toutes les questions dont ces derniers prévoient expressément qu'elles devront être règlementées par le ROI. Dans l'éventualité d'un conflit entre une disposition quelconque des Statuts et le ROI, la/les disposition(s) des Statuts prévaudront.
- 1.2.2. Tous les termes en majuscules dans le ROI auront la même signification dans ledit ROI que dans les Statuts, sauf mention contraire expresse dans ledit ROI.

2. Adhésion

2.1. Catégories de membres

- 2.1.1. Le Parti sera composé de six (6) catégories de membres : (i) membres effectifs, (ii) membres candidats, (iii) membres associés, (iv) membres personnes physiques, (v)

membres honoraires, et (vi) membres observateurs du Parlement européen (ci-après dénommés « députés observateurs au Parlement européen »).

2.1.2. Un membre ne peut être suspendu ou expulsé du Parti, sauf dans les cas expressément prévus dans les Statuts.

2.1.3. La qualité de membre ne saurait être cédée.

2.1.4. La qualité de membre ne saurait être héritée ou faire l'objet de négociation, sans préjudice des cas prévus dans les Statuts.

2.1.5. Un registre des membres effectifs, candidats, associés, personnes physiques, honoraires et députés observateurs au Parlement européen est joint en annexe I au présent ROI.

2.2. Membres effectifs

2.2.1. La qualité de membre effectif peut être octroyée exclusivement aux personnes morales.

2.3. Candidats membres

2.3.1. Tout parti politique ou organisation souscrivant au programme politique de l'ALE et politiquement actif au niveau européen, étatique ou sous-étatique dans l'UE et/ou en Europe est éligible pour devenir un candidat membre de l'ALE.

2.4. Membres associés

2.4.1. Tout parti politique ou organisation souscrivant au programme politique de l'ALE et géographiquement non présent dans l'UE est éligible pour devenir un membre associé de l'ALE.

2.4.2. Les membres associés sont des partis ou des organisations situés géographiquement en dehors de l'UE mais qui aspirent à faire partie intégrante de l'ALE.

2.5. Membres personnes physiques

2.5.1. Toute personne détenant un mandat électif au niveau européen, étatique ou sous-étatique-peut demander à devenir un membre personne physique du Parti (ci-après, un « candidat », dans cette section).

2.5.2. Le candidat ne devra pas être, au moment de sa demande d'adhésion, membre d'un membre de l'ALE.

2.6. Membres honoraires

2.6.1. Les personnes physiques ayant honoré le Parti par leurs réalisations exceptionnelles pourront être éligibles pour être nommés membres honoraires.

2.7. Députés observateurs au Parlement européen

2.7.1. La qualité de membre député observateur au Parlement européen sera limitée aux personnes physiques ayant été élues députés au Parlement européen et ayant perdu leur siège dans cette institution suite au départ de leur État de l'Union européenne.

2.8. Procédure à suivre pour devenir candidat membre

- 2.8.1. Les partis et organisations qui postulent pour devenir membres devront suivre la procédure indiquée ci-dessous.
- 2.8.2. Tout parti politique ou organisation désireuse de devenir membre du Parti devra envoyer une demande officielle par lettre recommandée au siège légal de l'ALE, ou par courriel certifié à l'adresse électronique « info@e-f-a.org ». Le postulant devra soumettre, avec sa demande officielle, les documents suivants :
 - 2.8.2.1. une lettre de motivation adressée au/à la Président(e) exprimant l'engagement du postulant à respecter, suivre et partager les valeurs sur lesquelles se fonde l'Union européenne, y compris, à titre non limitatif, le contenu de l'article 3 du TUE, ainsi que des Statuts, de la Charte de l'ALE et du manifeste politique de l'ALE ;
 - 2.8.2.2. une copie des statuts du postulant, traduits en langue anglaise ;
 - 2.8.2.3. le programme politique à jour du postulant ;
 - 2.8.2.4. une description de l'organisation et des processus de prise de décision internes du postulant, si ces éléments ne sont pas contenus dans ses statuts ;
 - 2.8.2.5. un rapport sur tout et toute mesure, critère et action qui ont été mise en œuvre par le postulant pour assurer l'égalité entre les genres.
 - 2.8.2.6. une liste de ses représentants élus, le cas échéant ;
 - 2.8.2.7. les résultats des élections les plus récentes auxquelles le parti ou l'organisation a participé ;
 - 2.8.2.8. un échantillon représentatif de quelques publications récentes, le cas échéant.
- 2.8.3. Les documents ainsi soumis avec la demande officielle devront être mis à la disposition des membres du Bureau et de l'Assemblée générale.
- 2.8.4. Le Secrétariat rassemblera les documents et informations nécessaires concernant la demande soumise et transmettra le dossier de candidature au Bureau.
- 2.8.5. Le Bureau en informera l'ensemble des membres exerçant leur activité sur le même territoire ou État membre que le candidat, le cas échéant, afin de leur permettre d'exprimer leur avis au Bureau au sujet de l'acceptation d'un nouveau membre. Seuls les avis des membres reçus endéans les trente (30) jours de la notification effectuée par le Bureau seront pris en considération.
- 2.8.6. Le Bureau donnera un avis préliminaire avant de soumettre le dossier de candidature à l'Assemblée générale en vue de l'approbation du postulant (candidat membre).
- 2.8.7. La décision concernant les candidats membres nécessitera une majorité simple de l'Assemblée générale.

- 2.8.8. Lorsqu'elle prend une décision concernant l'adhésion d'un membre candidat, l'Assemblée générale tient notamment compte du fait que ce membre adhère et se conforme aux règles et aux valeurs du Parti, telles qu'énoncées dans les Statuts, la Charte de l'ALE et le présent ROI (comme par exemple, mais sans s'y limiter, toute disposition sur l'égalité des genres).
- 2.8.9. Les décisions de l'Assemblée générale concernant l'admission des membres seront d'effet immédiat.
- 2.8.10. Le résultat du vote sera communiqué au postulant si ce dernier n'était pas présent à la réunion de l'Assemblée générale.

2.9. Procédure pour devenir membre effectif

- 2.9.1. Seuls les candidats membres peuvent devenir des membres effectifs.
- 2.9.2. Les candidats membres désireux de devenir membres effectifs devront adresser une demande en ce sens au Bureau. Leur demande d'adhésion sera portée à l'ordre du jour d'une réunion de l'Assemblée générale ordinaire et sera présentée aux voix de cette dernière, si elle a été adressée au Bureau au moins 30 jours avant la tenue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire.
- 2.9.3. Les candidats membres pourront demander la qualité de membre effectif après avoir été des candidats membres pendant une durée minimale d'un (1) an.
- 2.9.4. Le Bureau formulera un avis préliminaire sur la demande d'accès au statut de membre effectif et la soumettra à l'Assemblée générale.
- 2.9.5. L'Assemblée générale votera sur la demande d'accès au statut de membre effectif.
- 2.9.6. Si l'Assemblée générale vote l'octroi de la qualité de membre effectif, l'annexe I au présent ROI sera automatiquement modifiée.
- 2.9.7. Lorsqu'elle prend une décision concernant l'adhésion d'un membre effectif, l'Assemblée générale tient notamment compte du fait que ce membre adhère et se conforme aux règles et aux valeurs du Parti, telles qu'énoncées dans les Statuts, la Charte de l'ALE et le présent ROI (comme par exemple, mais sans s'y limiter, toute disposition sur l'égalité des genres)

2.10. Procédure pour devenir un membre associé

- 2.10.1. Les partis et les organisations désireux de devenir des membres associés devront suivre la procédure prévue aux articles 2.8.2 à 2.8.4 ci-dessus.
- 2.10.2. Le Bureau donnera un avis préliminaire avant de soumettre le dossier de candidature à l'Assemblée générale en vue de l'approbation du postulant.
- 2.10.3. La décision concernant les membres associés nécessitera une majorité simple de l'Assemblée générale.
- 2.10.4. Les décisions de l'Assemblée générale concernant l'admission des membres auront un effet immédiat et seront communiquées aux postulants.

2.10.5. Lorsqu'elle prend une décision concernant l'adhésion d'un membre associé, l'Assemblée générale tient notamment compte du fait que ce membre adhère et se conforme aux règles et aux valeurs du Parti, telles qu'énoncées dans les Statuts, la Charte de l'ALE et le présent ROI (comme par exemple, mais sans s'y limiter, toute disposition sur l'égalité des genres)

2.11. Procédure pour devenir un membre personne physique

2.11.1. La postulant devra adresser une demande écrite d'adhésion au Bureau, indiquant les raisons de sa requête et déclarant ne pas être membre d'un autre parti politique européen.

2.11.2. La demande d'adhésion devra être envoyée par lettre recommandée au siège légal de l'ALE, ou par courriel certifié à l'adresse électronique info@e-f-a.org.

2.11.3. Le Bureau, ou l'un quelconque de ses membres expressément mandatés à cet effet, pourra mener des entretiens en personne avec le candidat, afin d'être en mesure d'adopter une décision informée sur l'acceptation de ce dernier.

2.11.4. Le Bureau en informera l'ensemble des membres exerçant leur activité sur le même territoire ou État membre que le candidat, le cas échéant, afin de leur permettre d'exprimer leur avis au Bureau au sujet de l'acceptation du candidat. Seuls les avis des membres reçus endéans les trente (30) jours de la notification effectuée par le Bureau seront pris en considération.

2.11.5. Le candidat sera accepté en tant que membre personne physique du Parti lors de l'adoption d'une décision positive en ce sens par le Bureau.

2.11.6. La décision sera adoptée de manière anonyme par les membres présents ou représentés.

2.11.7. Si un membre personne physique devient membre d'un membre de l'ALE, sa qualité de membre personne physique sera réputée éteinte.

2.11.8. Le Bureau communiquera, dans les meilleurs délais, à l'ensemble des membres du Parti, la décision d'accepter un membre personne physique.

2.11.9. La qualité de membre personne physique prendra fin automatiquement avec le mandat électif.

2.11.10. Le Bureau communiquera à l'ensemble des membres du Parti, la fin de chaque qualité de membre personne physique.

2.11.11. L'Assemblée générale pourra, lors de sa première réunion suivant l'adoption de la décision du Bureau, annuler l'acceptation de tout octroi de la qualité de membre décidé par le Bureau.

2.11.12. Les membres personnes physiques, sauf si autorisés à un autre titre, ne pourront pas voter dans le cadre de l'Assemblée générale, dans la mesure où seuls les membres effectifs jouissent du droit de vote.

2.11.13. Lorsqu'elle prend une décision concernant l'adhésion d'un membre candidat, le Bureau et l'Assemblée générale tiennent notamment compte du fait que ce

membre adhère et se conforme aux règles et aux valeurs du Parti, telles qu'énoncées dans les Statuts, la Charte de l'ALE et le présent ROI (comme par exemple, mais sans s'y limiter, toute disposition sur l'égalité des genres)

2.12. Procédure pour devenir membre honoraire

- 2.12.1. Les personnes physiques ayant honoré le Parti par leurs réalisations exceptionnelles pourront être éligibles pour être nommés membres honoraires.
- 2.12.2. Les membres honoraires pourront être choisis parmi les anciens députés au Parlement européen, les anciens membres du Bureau ou d'autres personnes importantes dans l'histoire de l'ALE.
- 2.12.3. Le Bureau consultera le candidat concernant l'octroi de la qualité de membre honoraire et vérifiera si la personne en question remplit les critères pertinents pour recevoir un tel titre.
- 2.12.4. Les membres honoraires ne pourront être acceptés par l'Assemblée générale que sur proposition du Bureau.
- 2.12.5. La décision d'octroi de la qualité de membre honoraire nécessitera une majorité simple à l'Assemblée générale.
- 2.12.6. Les membres honoraires ne pourront être acceptés que s'ils ne sont plus des élus, ne détiennent plus de responsabilités au sein de l'ALE et ne travaillent plus pour cette dernière.
- 2.12.7. Lorsqu'elle prend une décision concernant l'adhésion d'un membre honoraire, l'Assemblée générale tient notamment compte du fait que ce membre adhère et se conforme aux règles et aux valeurs du Parti, telles qu'énoncées dans les Statuts, la Charte de l'ALE et le présent ROI (comme par exemple, mais sans s'y limiter, toute disposition sur l'égalité des genres)

2.13. Veto concernant les nouveaux membres

- 2.13.1. Un territoire géographique sera, en principe, représenté au sein du Parti par un seul parti ou organisation politique.
- 2.13.2. Si un autre parti ou organisation politique de la même zone géographique demande officiellement à devenir membre de l'ALE, le Bureau devra demander au(x) membre(s) de l'ALE actif(s) sur le même territoire de fournir leur avis avant d'évaluer la demande d'adhésion.
- 2.13.3. Chaque membre de l'ALE opérant sur le même territoire pourra exprimer son avis concernant la demande officielle d'adhésion endéans les trente (30) jours de la notification de cette dernière par le Bureau.
- 2.13.4. Ces avis lieront le Bureau.

2.14. Démission, suspension, expulsion

- 2.14.1. Le Bureau informera l'Assemblée générale concernant tout membre réputé avoir démissionné suite aux circonstances prévues à l'article 24, paragraphe 1, alinéa 3, des Statuts.

- 2.14.2. Au moins un vingtième (1/20) des membres effectifs du Parti pourra proposer au Bureau la suspension ou l'expulsion d'un membre de l'ALE.
- 2.14.3. La proposition de suspension devra comporter une indication de la durée de la suspension, avec une date de fin.
- 2.14.4. Le Bureau débattera de l'ensemble des propositions de suspension ou d'exclusion et formulera une recommandation à ce propos à l'attention de l'Assemblée générale.
- 2.14.5. Le Bureau votera à la majorité absolue sur la recommandation, avant de la transmettre à l'Assemblée générale.
- 2.14.6. La recommandation du Bureau sur la suspension ou l'expulsion d'un membre présentée à l'Assemblée générale ne liera pas cette dernière.
- 2.14.7. Le Bureau informe le membre concerné de sa recommandation de suspendre ou d'exclure un membre dans le délai raisonnable le plus court suivant sa communication de la recommandation à l'Assemblée générale.
- 2.14.8. Lors de la réunion de l'Assemblée générale à l'occasion de laquelle la suspension ou l'expulsion devra être adoptée, le membre concerné sera en droit d'exposer et de défendre sa cause avec un seul orateur.
- 2.14.9. Suite à la réunion lors de laquelle le membre concerné aura été entendu, l'Assemblée générale votera sur la proposition de suspension ou d'expulsion de ce dernier.
- 2.14.10. Si l'Assemblée générale décide de suspendre un membre, la date de fin de la suspension devra être indiquée dans sa décision.
- 2.14.11. La décision sera d'effet immédiat.
- 2.14.12. La suspension d'un membre impliquera que l'ALE ne remboursera aucune dépense des représentants/délégués du membre suspendu et n'organisera aucune activité avec ce dernier.
- 2.14.13. La suspension d'un membre effectif entraînera la suspension de son droit de vote.
- 2.14.14. Les membres suspendus et les personnes physiques y affiliées ne pourront pas représenter l'ALE en public ou dans le cadre de transactions avec des tiers.
- 2.14.15. Après la date d'expiration de la suspension, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale, la suspension sera automatiquement levée.
- 2.14.16. L'Assemblée générale, prenant note de toute démission ou expulsion d'un membre, modifiera automatiquement l'annexe I du présent ROI.

3. Protection et gestion des données à caractère personnel

- 3.1.1. L'ALE traite des données à caractère personnel conformément au Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère

personnel et à la libre circulation de ces données (généralement appelé le « règlement général sur la protection des données » ou « RGPD ») et à celles de la loi belge du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel (telles qu'amendées périodiquement)

- 3.1.2. Les données à caractère personnel seront stockées de manière sécurisée et ne seront pas communiquées ou dévoilées à quelque tiers que ce soit sans le consentement des personnes concernées, sauf si cela s'avère nécessaire au respect des obligations légales pertinentes incombant à l'ALE.
- 3.1.3. Les personnes concernées pourront demander, à tout moment, la rectification ou la suppression de leurs données à caractère personnel, en adressant pour cela une demande en ce sens au Secrétariat, au siège légal du Parti.

4. L'ALE et les organisations internationales

4.1. Partenaires européens

- 4.1.1. L'ALE et ses partenaires des institutions européennes s'engagent mutuellement à entretenir une coopération forte et à se consulter et coordonner régulièrement afin de renforcer la présence de l'ALE.
- 4.1.2. L'ALE se charge d'assurer la coordination et la consultation entre les membres de l'ALE et ses partenaires pour toute question concernant les membres de l'ALE.

4.2. L'ALE dans le Parlement européen

- 4.2.1. Les membres de l'ALE élus au Parlement européen siègeront, en principe, dans le groupe ou dans le sous-groupe ALE du Parlement européen.
- 4.2.2. L'affiliation à un groupe de députés européens avec des membres de l'ALE sera communiquée au Bureau et à l'Assemblée générale.
- 4.2.3. L'ALE et le groupe ou sous-groupe ALE au Parlement européen entretiendront une relation étroite, s'informant mutuellement des activités et initiatives politiques de leurs membres respectifs.
- 4.2.4. Sans préjudice des autres dispositions de dudit ROI, l'ALE coordonnera et maintiendra une ligne de communication ouverte avec l'ensemble des députés élus au Parlement européen de l'ALE, indépendamment du groupe d'appartenance de ces derniers. En outre, l'ALE maintiendra une collaboration étroite avec le Groupe de l'Alliance européenne au Comité des régions.

4.3. Organisations internationales

- 4.3.1. Les membres des organisations internationales élus ou désignés par les membres de l'ALE soumettront un rapport annuel sur leurs activités à l'Assemblée générale.

- 4.3.2. Les représentants élus des membres de l'ALE formant des groupes ou sous-groupes au sein d'assemblées autres que le Parlement européen devront coopérer avec le Parti.

4.4. Échanges d'informations

- 4.4.1. Le Bureau, assisté du Secrétariat de l'ALE, se charge des échanges d'informations entre les membres élus au sein d'organisations internationales, le Parlement européen et les membres et organes de l'ALE et le Comité des régions.

4.5. Élections européennes

- 4.5.1. Un processus de mise à jour du Programme électoral européen de l'ALE devra démarrer deux (2) ans avant les élections du Parlement européen et sera en tout cas discuté lors du Congrès.
- 4.5.2. L'ALE participe aux élections du Parlement européen, ainsi qu'à l'élection de tout autre organe de l'UE, directement ou par le biais de ses membres.

5. Organes de l'ALE

5.1. Assemblée générale

- 5.1.1. L'Assemblée générale se réunira au moins une fois par an.
- 5.1.2. Les deux scrutateurs choisis par le Président au début de chaque réunion de l'Assemblée générale ordinaire pour conformer le Présidium seront désignés en tant que représentants officiels des membres effectifs du Parti. L'égalité des genres sera dans tous les cas garanties entre les deux représentants en question.

5.2. Bureau

- 5.2.1. Le Bureau se réunira au moins une fois par an.
- 5.2.2. Le Bureau est composé des membres du Bureau, à savoir, un(e) Président(e), un(e) Secrétaire général(e) et un Trésorier/une Trésorière, lesquels ont, chacun, le rôle défini dans les Statuts.
- 5.2.3. Sa réunion annuelle ne devra pas coïncider avec celle de l'Assemblée générale.
- 5.2.4. Des membres élus du Parlement européen et du Comité des régions pourront être invités aux réunions du Bureau, mais ils n'y auront pas de droit de vote.
- 5.2.5. Les représentants d'EFA Youth (ci-après, « EFAy ») et de Fondation Coppieters pourront être invités aux réunions du Bureau, sans droit de vote.
- 5.2.6. Si nécessaire, le Bureau pourra adopter des décisions en dehors de ses réunions en personne, en utilisant pour cela tous moyens de communication permettant une interaction simultanée entre ses membres.
- 5.2.7. Les décisions adoptées en dehors des réunions en personne seront portées au procès-verbal de la réunion régulière successive du Bureau.

- 5.2.8. Les frais de déplacement et d'hébergement pour participer aux réunions du Bureau sont remboursés pour les membres du Bureau.
- 5.2.9. Si le Bureau le décide ainsi, les frais de déplacement et d'hébergement pourront également être remboursés à tout participant à ses réunions.
- 5.2.10. Le Bureau informera les membres du Parti de tout renouvellement du Bureau en temps opportun afin de permettre aux candidats éventuels d'y postuler dans les délais.
- 5.2.11. Les candidatures pour le Bureau seront envoyées à l'adresse électronique info@e-f-a.org par écrit.
- 5.2.12. Le Bureau garantira le principe d'égalité des genres et d'égalité des chances au sein de ses membres (et de leurs représentants) et inclura (dans la mesure du possible) des objectifs spécifiques en matière de genre pour chaque niveau d'emploi au sein du Bureau.
- 5.2.13. Le Bureau soumettra la liste des candidats à l'Assemblée générale.
- 5.2.14. Les membres candidats au Bureau pourront indiquer leur intention de postuler le poste de président(e), secrétaire général(e) ou trésorier/trésorière.
- 5.2.15. L'Assemblée générale votera sur la composition du nouveau Bureau au scrutin secret.
- 5.2.16. Chacun des membres de l'Assemblée générale pourra voter pour au moins deux (2) candidats et un maximum du nombre total de candidats éligibles.
- 5.2.17. S'il y a plus de candidats au Bureau que de postes disponibles, les candidats ayant reçu le nombre de voix le plus élevé occuperont les postes disponibles. En cas de démission d'un membre du Bureau, le candidat qui a obtenu le plus grand nombre de voix mais n'a pas été nommé remplace automatiquement ledit membre du Bureau démissionnaire.

5.3. Congrès

- 5.3.1. Le Congrès est composé de l'ensemble des membres de l'ALE. Les membres effectifs auront au moins deux (2) délégués par membre. Tous les membres effectifs garantissent l'égalité des genres parmi leurs délégués.
- 5.3.2. La Fondation Coppieters et l'EFAY peuvent être représentées par un maximum de quatre (4) délégués chacune. La Fondation Coppieters et l'EFAY garantissent l'égalité des genres parmi leurs délégués
- 5.3.3. Les membres effectifs se présentant aux élections européennes sont en droit de présenter deux (2) délégués supplémentaires.
- 5.3.4. Les membres effectifs représentés au Parlement européen sont en droit de présenter des délégués supplémentaires pour chaque membre élu à raison de trois (3) délégués au maximum.

- 5.3.5. Le règlement de procédure de chaque Congrès est approuvé par l'Assemblée générale qui convoque ce dernier.
- 5.3.6. L'Assemblée générale qui convoque le Congrès désignera un Présidium du Congrès chargé de l'organisation de ce dernier et de ses débats. En tout état de cause, l'Assemblée générale garantit l'égalité des genres parmi les membres du Présidium du Congrès.
- 5.3.7. En principe, le Congrès sera convoqué par l'Assemblée générale tous les cinq (5) ans et, de préférence, un an avant les élections européennes. Le Congrès visera à préparer et approuver le programme électoral de l'ALE.

5.4. Comité de conciliation

- 5.4.1. Le Comité de conciliation est composé de trois (3) membres.
- 5.4.2. Le Comité de conciliation ne sera pas composé exclusivement de personnes physiques du même genre.
- 5.4.3. Les membres effectifs proposeront des candidats au Comité de conciliation.
- 5.4.4. Seuls les membres effectifs qui ne sont pas représentés au Bureau sont éligibles pour devenir membres du Comité de conciliation.
- 5.4.5. Le Comité de conciliation est renouvelé tous les trois (3) ans.
- 5.4.6. Les candidatures au Comité de conciliation seront adressées au Bureau.
- 5.4.7. L'Assemblée générale élit les membres du Comité de conciliation en suivant la procédure d'élection du Bureau.
- 5.4.8. Le Comité de conciliation élit un président parmi ses membres.
- 5.4.9. Il conseille les organes de l'ALE et intervient en tant que médiateur dans les différends et conflits conformément aux dispositions du règlement de procédure visé à l'annexe III du présent ROI. Plus précisément, le Comité de conciliation est mandaté et responsable de la mise en œuvre et de l'application du Protocole sur le harcèlement sexuel, tel qu'il figure à l'annexe IV du présent ROI.
- 5.4.10. Le Comité de conciliation rend compte de ses activités à l'Assemblée générale.
- 5.4.11. Il fonctionne conformément au règlement de procédure visé à l'annexe III du présent ROI.

5.5. Secrétariat

- 5.5.1. Le Secrétariat est composé de l'ensemble des membres du personnel de l'ALE.
- 5.5.2. Les membres du personnel sont des personnes physiques employées par l'ALE.
- 5.5.3. Ils seront employés dans le respect du droit du travail applicable dans le pays du siège légal de l'ALE.
- 5.5.4. Le Secrétariat exécutera les décisions adoptées par le Bureau et l'Assemblée générale.

- 5.5.5. Il se tiendra en contact avec les membres de l'ALE et les assistera sur l'ensemble de leurs besoins.
- 5.5.6. Le Secrétariat tiendra à jour les livres et les comptes financiers de l'ALE.
- 5.5.7. Il préparera les réunions statutaires.
- 5.5.8. L'ALE peut mettre un terme, de manière unilatérale, au contrat de travail de tout membre de son personnel, dans le respect du droit du travail applicable. Elle pourra solliciter l'avis du Comité de conciliation avant de prendre sa décision.
- 5.5.9. Le Parti a pour objectif de mettre en œuvre et de garantir la pleine égalité des genres dans la pratique à tous les niveaux du Secrétariat. En vue d'assurer cette égalité des genres, le Parti et le Secrétariat garantiront le principe de l'égalité des genres et de l'égalité des chances et incluront (dans la mesure du possible) des objectifs en matière d'égalité des genres pour chaque niveau d'emploi au sein du Secrétariat.

6. Finances

6.1. Cotisations

- 6.1.1. Le système de cotisations est établi à l'annexe II du présent ROI.
- 6.1.2. La modification du système de cotisations est votée par l'Assemblée générale à la majorité absolue.
- 6.1.3. Le droit de vote des membres de l'Assemblée générale est subordonné au respect de leurs obligations financières vis-à-vis de l'ALE. L'adhésion au Bureau est subordonnée au respect des obligations financières envers l'ALE.
- 6.1.4. L'ALE ne remboursera pas les frais de déplacement et d'hébergement des délégués à l'Assemblée générale en retard dans le règlement de leurs cotisations.

6.2. Remboursements

- 6.2.1. Le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement ne pourra être accordé que sur présentation des reçus originaux justifiant des dépenses.
- 6.2.2. Toute demande de remboursement devra être soumise avant la fin de chaque exercice comptable.

6.3. Honoraires et indemnité de participation

- 6.3.1. Le/la Président(e) et les membres du Bureau sont en droit de percevoir des honoraires et/ou des indemnités de participation, respectivement, sous réserve que les règles ci-dessous soient respectées.
- 6.3.2. L'ALE versera un honoraire au/à la Président(e) élu(e) du Parti pendant la durée de son mandat si la situation financière de l'ALE le permet.
- 6.3.3. L'honoraire sera constitué par une indemnité forfaitaire en contrepartie de la représentation de l'ALE et de la participation aux activités de fonctionnement et aux événements de celui-ci. Le but poursuivi est de compenser le/la Président(e) pour la

perte de revenus subie en raison du temps consacré à l'exercice de ses fonctions de président(e).

- 6.3.4. Le versement de l'honoraire doit satisfaire aux trois conditions suivantes : (i) l'honoraire ne peut être accordé que si le/la Président(e) n'a pas de source de revenu principale équivalente à une embauche à plein temps soit en tant que salarié(e), soit en tant qu'employeur, soit en tant que travailleur indépendant, (ii) l'honoraire devra être accordé en fonction du niveau de vie du lieu de résidence du/de la Président(e) et (iii) l'honoraire forfaitaire ne saurait être supérieur à 3 000 euros par mois.
- 6.3.5. La décision d'octroi dudit honoraire ou desdites indemnités sera adoptée par le Bureau en fonction des disponibilités budgétaires.
- 6.3.6. Les membres du Bureau seront en droit de percevoir des indemnités de participation pour compenser la perte de revenus associée à leur participation à deux types d'évènements et selon les conditions indiquées ci-dessous :

6.3.6.1. Les réunions du Bureau : l'indemnité de participation sera versée en fonction du nombre de jours de participation à une réunion du Bureau, incluant les jours de déplacement avant et après la réunion.

L'indemnité de participation s'élèvera à un montant de 65 euros par jour.

6.3.6.2. Les groupes de travail : le Bureau peut mettre en place des groupes de travail qui se réuniront régulièrement concernant des sujets particuliers et travailleront avec le Secrétariat dans des domaines tactiques et stratégiques.

Les membres d'un groupe de travail seront compensés pour leur participation sur soumission des rapports correspondants.

L'indemnité de participation s'élèvera à un montant de 100 euros par jour pour la participation en personne ou à un montant de jusqu'à 65 euros par jour pour la participation en ligne.

6.4. Dons

- 6.4.1. L'ALE pourra accepter des dons des personnes physiques ou morales d'une valeur maximum de dix-huit-mille (18 000) euros par an et par donateur.
- 6.4.2. L'ALE s'interdit d'accepter les dons suivants :
- 6.4.2.1. dons et contributions anonymes ;
 - 6.4.2.2. dons issus des budgets des groupes politiques au Parlement européen ;
 - 6.4.2.3. dons en provenance de n'importe quelle autorité publique d'un État membre ou d'un pays tiers, ou d'une entreprise sur laquelle une telle autorité publique pourrait exercer, directement ou indirectement, une influence dominante en vertu de sa propriété ou de sa participation financière sur celle-ci, ou encore des règles qui la régissent ;

- 6.4.2.4. dons en provenance d'entités privées ou de personnes physiques basées en dehors de l'Union européenne et ne disposant pas d'un droit de vote aux élections du Parlement européen.
- 6.4.3. Tout don interdit devra, endéans les trente (30) jours de la date de sa réception :
 - 6.4.3.1. être restitué au donateur ou à la personne agissant pour le compte du donateur, ou
 - 6.4.3.2. si la restitution n'est pas possible, être signalé à l'autorité pertinente et au Parlement européen.
- 6.4.4. Les contributions financières des membres ne seront pas considérées comme des dons, mais comme des cotisations.
- 6.4.5. Le plafond de dix-huit-mille (18 000) euros ne s'appliquera pas aux dons reçus par les députés du Parlement européen, d'un parlement national ou d'un parlement ou d'une assemblée régional(e) qui sont des membres indirects de l'ALE désireux d'apporter un soutien financier au Parti.
- 6.4.6. Les données à caractère personnel des donateurs et contributeurs seront traitées dans le respect des dispositions contenues dans le règlement n° 1141/2014 du Parlement européen et du Conseil relatif au statut et au financement des partis politiques européens et des fondations politiques européennes. Elles pourront être soumises à publication.

7. Motions

7.1. Motions

- 7.1.1. Les motions viseront à :
 - 7.1.1.1. élargir, actualiser et définir les politiques générales et la position politique de l'ALE ;
 - 7.1.1.2. attirer l'attention de l'ALE et de ses membres sur une question politique en particulier ;
 - 7.1.1.3. encourager les membres à agir.
- 7.1.2. Les motions seront présentées, débattues et votées dans le cadre de l'Assemblée générale.
- 7.1.3. Les membres effectifs et les candidats membres peuvent soumettre des motions dans les délais fixés par le Bureau.
- 7.1.4. Le texte des motions sera rédigé de préférence en anglais.
- 7.1.5. Le Bureau examinera le texte de chaque motion.
- 7.1.6. Le Bureau pourra suggérer au promoteur de la motion des modifications à apporter au texte de cette dernière.

- 7.1.7. Le promoteur de la motion devra répondre aux modifications suggérées par le Bureau endéans les dix (10) jours de leur réception.
- 7.1.8. Les motions seront soumises aux membres effectifs et candidats pour modification devant l'Assemblée générale.
- 7.1.9. Les modifications seront soumises par écrit au Secrétariat dans le délai imparti par le Bureau.
- 7.1.10. Les motions et les modifications seront incluses dans l'ordre du jour définitif de l'Assemblée générale.
- 7.1.11. Le promoteur de chaque motion disposera de trois (3) minutes pour exposer la motion à l'Assemblée générale.
- 7.1.12. Le promoteur d'une modification dispose de nonante (90) secondes pour défendre la modification proposée devant l'Assemblée générale.
- 7.1.13. L'Assemblée générale votera à la majorité simple, d'abord sur la/les modification(s) éventuelle(s) et ensuite sur le texte de la motion résultante.
- 7.1.14. Les motions approuvées seront prises en considération lors de la rédaction du programme politique de l'ALE.
- 7.1.15. L'Assemblée générale, qui a l'obligation de veiller à l'élimination de toute forme d'inégalité entre les genres au sein du Parti, reconnaît que l'inclusion et la participation effective des femmes à l'Assemblée générale sont essentielles pour garantir que leurs besoins, leurs intérêts et leurs expériences soient pris en compte dans le processus décisionnel. Par conséquent, l'Assemblée générale s'engage à : (i) adopter des stratégies d'intégration de la dimension de genre pour s'assurer que l'Assemblée générale dans son ensemble considère toutes ses politiques et tous ses processus dans une perspective de genre ; (ii) établir une infrastructure dédiée à l'égalité de genre, telle qu'une commission sur l'égalité de genre et (iii) s'assurer que les liens avec les défenseurs de l'égalité de genre en dehors de l'Assemblée générale sont renforcés et que la communication est régulière et institutionnalisée.

7.2. Motions d'urgence

- 7.2.1. Les motions d'urgence visent à répondre à des situations politiques urgentes.
- 7.2.2. Pour qu'une motion puisse être qualifiée d'urgente, elle doit satisfaire aux critères suivants :
 - 7.2.2.1. elle doit avoir été imprévisible pendant le délai fixé par le Bureau pour soumettre les motions standard ;
 - 7.2.2.2. elle ne doit pas avoir un caractère contentieux.
- 7.2.3. Le Bureau décidera si les motions d'urgence remplissent les critères pour être débattues dans le cadre de l'Assemblée générale.
- 7.2.4. L'Assemblée générale sera informée de la soumission de motions d'urgence.

- 7.2.5. Le débat sur les motions d'urgence se tiendra après celui consacré aux autres motions.
- 7.2.6. Les modifications des motions d'urgence doivent être notifiées par écrit au Présidium de l'Assemblée générale au moins trente (30) minutes avant que les motions d'urgence ne soient débattues.
- 7.2.7. L'Assemblée générale votera d'abord sur la/les modification(s) éventuelle(s) et ensuite sur l'adoption de la/des motion(s) d'urgence, à la majorité simple.

7.3. Structure des motions, motions d'urgence et modifications

- 7.3.1. Les motions et les motions d'urgence doivent suivre une structure standardisée :
 - 7.3.1.1. Les textes peuvent contenir une note explicative et doivent comporter une introduction et une conclusion.
 - 7.3.1.2. Les modifications ou débats sur les notes explicatives ne sont pas acceptées.
- 7.3.2. La longueur totale des motions et des motions d'urgence sera de six-cents (600) mots et de trois-cents (300) mots respectivement, y compris la note explicative, l'introduction et la conclusion.
- 7.3.3. Les motions, motions d'urgence et modifications devront être présentées en utilisant une matrice standard et en langue anglaise.
- 7.3.4. La matrice sera mise à disposition de l'ensemble des membres et sera accessible à tout moment.

8. EFA Youth

8.1. Relations entre l'ALE et EFA Youth

- 8.1.1. L'association à but non lucratif « EFA Youth » (EFAy), constituée en Belgique et immatriculée en tant qu'organisation sans but lucratif (ASBL/VZW) sous le n° 0870.658.439 et dont le siège se trouve à Boomkwekerijstraat 1,4 - 1000 Bruxelles (Belgique), est une entité associée à l'ALE.
- 8.1.2. La coopération entre l'ALE et sa branche jeunesse, l'EFAy, se fondera sur les principes suivants :
 - 8.1.2.1. l'ALE et l'EFAy s'engagent à se respecter et à coopérer mutuellement ;
 - 8.1.2.2. l'ALE défendra la position de l'EFAy pour que celle-ci soit financée par le Parlement européen ;
 - 8.1.2.3. l'EFAy s'engage à accroître son autofinancement ;
 - 8.1.2.4. l'ALE et l'EFAy s'engagent à tenir des réunions de travail régulières entre les président(e)s ou représentant(e)s des deux associations.

- 8.1.3. L'ordre du jour du Bureau et de l'Assemblée générale pourra inclure un ordre du jour proposé par l'EFAY.
- 8.1.4. Le Secrétariat pourra inviter les représentants de l'EFAY aux réunions du Bureau et de l'Assemblée générale, dans le cadre desquelles les représentants de l'EFAY auront un droit de vote sur tous les points de l'ordre du jour, à l'exception de ceux financiers et afférents au personnel, ainsi que les désignations ou révocations des membres du Bureau.
- 8.1.5. L'EFAY pourra demander les procès-verbaux des réunions statutaires de l'ALE.
- 8.1.6. L'EFAY sera en droit de recevoir toutes les informations concernant les activités de l'ALE.

8.2. Soutien financier

- 8.2.1. L'Assemblée générale adoptera un budget annuel du Parti susceptible d'inclure un poste de financement particulier pour l'EFAY.
- 8.2.2. Le soutien financier sera reçu au moment de la signature de l'accord annuel entre le Parti et l'EFAY comportant ses modalités d'utilisation.

9. Fondation Coppieters

9.1. Relations entre l'ALE et la Fondation Coppieters

- 9.1.1. La Fondation Coppieters est la fondation politique européenne associée à l'ALE.
- 9.1.2. L'ALE reconnaît le caractère indépendant de la Fondation Coppieters.
- 9.1.3. Les deux organisations devront travailler en étroite collaboration pour faire en sorte que leurs programmes soient complémentaires.

10. Modifications

- 10.1.1. Le présent ROI pourra être modifié par l'Assemblée générale sur proposition du Bureau.
- 10.1.2. L'Assemblée générale adoptera les modifications à la majorité simple.

11. Annexes

- 11.1.1. Quatre annexes sont jointes au présent ROI :
 - 11.1.1.1. Annexe I – Registre des membres (il inclut un registre des membres effectifs, candidats, associés, personnes physiques, honoraires et députés observateurs au Parlement européen) ;
 - 11.1.1.2. Annexe II – Système de cotisations ;
 - 11.1.1.3. Annexe III – Règlement de procédure du Comité de conciliation ; et
 - 11.1.1.4. Annexe IV – Politique anti-harcèlement de l'ALE.

ANNEXE I – REGISTRE DES MEMBRES

1. I.I – Membres

L’ALE a 41 membres.

2. I.II – Liste des membres effectifs

RÉPUBLIQUE DU ARTSAKH

Արցախի ժողովրդավարական կուսակցություն - Democratic Party of Artsakh (DPA)

Statut légal : Parti politique

Leader : Ashot Ghoulyan

Siège légal : Gartegin Nzhdeh St 68, 375000 Stepanakert NKR, Arménie

Site web : www.dpa.am

AUTRICHE

Enotna Lista (EL)

Statut légal : Parti politique

Leader : Gabriel Hribar

Siège légal : Viktringer Ring 26, A-9020 Klagenfurt/Celovec – Kärnten - Autriche

Site web : www.elnet.at

BELGIQUE

Nieuw-Vlaamse Alliantie (N-VA)

Statut légal : ASBL

Leader : Bart de Wever

Siège légal : Koningsstraat 47/6, 1000 Brussel – Vlaanderen – Belgique/België

Site web : www.n-va.be

BULGARIE

Omo Ilinden Pirin (OMO)

Statut légal : Parti politique

Leader : Leadership collectif

Siège légal : Поленишки път/Polenishki put 13, 2800 Sandanski - Bulgarie

Site web : www.omoilindenpirin.org

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Moravské Zemské Hnutí (MZH)

Statut légal : Parti politique

Leader : Pavel Trčala

Siège légal : Na Vyhlídce 89/V, CZ-38001 Dačice – Morava - République tchèque

Site web : www.moravskehnuti.cz

DANEMARK

Schleswigsche Partei (SP)

Statut légal : Parti politique

Leader : Rainer Naujeck

Siège légal : Vestergade 30, 6200 Aabenraa - Danemark

Site web : www.schleswigsche-partei.dk

FINLANDE

Ålands Framtid (AF)

Statut légal : Parti politique

Leader : Peggy Eriksson

Siège légal : Box 69, AX-22100 Mariehamn – Åland - Finlande

Site web : www.alandsframtid.ax

FRANCE

Femu a Corsica (FEMU)

Statut légal : Parti politique

Leader : François Martinetti

Siège légal : 25 Boulevard Paoli, 20200 Bastia – Corsica - France

Site web : www.femuacorsica.corsica

Mouvement Région Savoie (MRS)

Statut légal : Parti politique

Leader : Laurent Blondaz

Siège légal : La Chatelle, 73800 Sainte Héléne du Lac – Savoie - France

Site web : www.regionsavoie.org

Partit Occitan (PÒc)

Statut légal : Parti politique

Leader : Anne-Marie Hautant,

Siège légal : Ostal Sirventes, 79 La Trivala, 1000 Carcassona/Carcassonne – Occitània - France

Site web : www.partitoccitan.org

Partitu di a Nazione Corsa (PNC)

Statut légal : Parti politique

Leader : Jean-Christophe Angelini

Siège légal : Bd de Montera 5, 20200 Bastia – Corsica - France

Unitat Catalana (UC)

Statut légal : Parti politique

Leader : Jaume Pol

Siège légal : Plaça des Peluts 13, 66000 Perpinyà – Catalunya Nord - France

Union Démocratique Bretonne (UDB)

Statut légal : Parti politique

Leader : Lydie Massard et Pierre-Emmanuel Marais-Jegat

Siège légal : Rue Menou 4, 44000 Naoned/Nantes - Breizh - France

Site web : www.udb.bzh

Unser Land (UL)

Statut légal : Parti politique

Leader : Jean-Georges Trouillet

Siège légal : BP 10040, 68190 Ensisheim – Elsass - France

Site web : www.unserland.org

ALLEMAGNE

Bayernpartei (BP)

Statut légal : Parti politique

Leader : Florian Weber

Siège légal : Baumkirchnerstr. 20, 81673 München – Bayern - Allemagne

Site web : www.bayernpartei.de

Südschleswiger Wahlverband (SSW)

Statut légal : Parti politique

Leader : Christian Dirschauer

Siège légal : Norderstr. 76, 24939 Flensburg – Slesvig-Holsten/Schleswig-Holstein - Allemagne

Site web : www.ssw.de

GRÈCE

Dostluk Eşitlik-Barış Partisi (DEB)

Statut légal : Parti politique

Leader : Çiğdem Asafoglou

Siège légal : Kilkis 8, 69100 Gümülcine/Κομοτηνή (Komotini) - Grèce

Site web : www.debpartisi.org

ITALIE

Alliance Valdôtaine (AV)

Statut légal : Parti politique

Leader : Albert Chatrian

Siège légal : Via Chambéry 51, 11100 Aosta – Vallée d'Aoste - Italie

Site web : www.alliancevaldotaine.org

Comitato Libertà Toscana (CLT)

Statut légal : Parti politique

Leader : Marco Di Bari

Siège légal : Via Fra' Filippo Lippi, 16, Florence – Toscana - Italie

Site web : www.comitatolibertatoscana.eu

Patto per l'Autonomia (PxA)

Statut légal : Parti politique

Leader : Massimo Moretuzzo

Siège légal : Via San Lazzaro, 18, 33043, Cividale del Friuli (UD) – Friûl - Italie

Site web : www.pattoperlautonomia.eu

Siciliani Liberi (SL)

Statut légal : Parti politique

Leader : Ciro Lomonte

Siège légal : Piazza Giovanni Meli 5, 90133 Palermo – Sicilia - Italie

Site web : www.sicilianiliberi.org

Südtiroler Freiheit (STF)

Statut légal : Mouvement

Leader : Werner Thaler

Siège légal : Laubengasse 9, 39100 Bozen – Südtirol - Italie

Site web : www.suedtiroler-freiheit.com

Union Valdôtaine (UV)

Statut légal : parti politique

Leader : Cristina Machet

Siège légal : Avenue des Maquisards 29 - 11100 Aoste – Vallée d'Aoste - Italie

Site web : www.unionvaldotaine.org

LETTONIE

Русский союз Латвии/Latvijas Krievu savienība - Latvian Russian Union (LRU)

Statut légal : Parti politique

Leader : Tatjana Ždanoka

Siège légal : Rūpniecības 9, 1010 Riga - Lettonie

Site web : www.rusoju.lv

PAYS-BAS

Fryske Nasjonale Partij (FNP)

Statut légal : Parti politique

Leader : Sijbe Knol

Siège légal : Obrechtstrjitte 32, 8916 Ljouwert – Fryslân – Pays-Bas

Site web : www.fnp.frl

ROUMANIE

Erdélyi Magyar Szövetség (EMSZ)

Statut légal : Parti politique

Leader : Zoltán Zakariás

Siège légal : str. Suceava nr. 17, Kolozsvár/Cluj-Napoca – Roumanie

Site web : www.emsz.org

SERBIE

Лига социјалдемократа Војводине/Liga Socijaldemokrata Vojvodine - League of Social Democrats of Vojvodina (LSV)

Statut légal : parti politique

Leader : Bojan Kostreš

Siège légal : Trg mladenaca 10, 21000 Novi Sad – Voïvodine - Serbie

Site web : www.lsv.rs

SLOVENIE

Oljka Party (OP)

Statut légal : Parti politique

Leader : Vida Grančar

Siège légal : Burlinova ulica 1 - Via Alberto Burlin 1, Koper–Capodistria – Slovénie

Site web : www.oljka.org

ESPAGNE

Andalucía por Sí (AxSí)

Statut légal : Parti politique

Leader : Modesto González Márquez

Siège légal : Avenida de Andalucía 63, Coria del Rio, 41100 Sevilla – Andalucía - Espagne

Site web : www.andaluciaxsi.com

Bloque Nacionalista Galego (BNG)

Statut légal : Parti politique

Leader : Ana Pontón

Siège légal : Av. Rodriguez de Viguri 16 Baixo, 15702 Santiago de Compostela – Galiza - Espagne

Site web : www.bng.gal

Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)

Statut légal : Parti politique

Leader : Oriol Junqueras

Siège légal : Carrer de Calàbria 166, 08015 Barcelona – Catalunya - Espagne

Site web : www.esquerra.cat

Eusko Alkartasuna (EA)

Statut légal : Parti politique

Leader : Eba Blanco

Siège légal : Portuetxe 23/1, 20018 Donostia/San Sebastián – Euskal Herria – Espagne

Site web : www.euskoalkartasuna.org

Més-Compromís

Statut légal : Parti politique

Leader : Joan Baldoví i Roda

Siège légal : Carrer de Sant Jacint 28 entresòl, 46008 València – País Valencià - Espagne

Site web : www.bloc.compromis.net

Més per Menorca – More for Menorca (MxMe)

Statut légal : Parti politique

Leader : Miquel Àngel Maria Ballester

Siège légal : Cós de Gràcia, 29 – 07702, Maó – Menorca - Espagne

Site web : www.mespermenorca.cat

Nueva Canarias (NC)

Statut légal : Parti politique

Leader : Román Rodríguez Rodríguez

Siège légal : Venegas 1 of.2 y 4, 35003 Las Palmas de Gran Canaria – Canarias – Espagne

Site web : www.nuevacanariasbc.org

Partit Socialista de Mallorca-Entesa Nacionalista (PSM-Entesa)

Statut légal : Parti politique

Leader : Isabel Busquets Hidalgo

Siège légal : Isidoro Antillón 9 baixos, 07006 Palma – Mallorca - Espagne

Site web : www.psm-entesa.cat

ROYAUME-UNI

Mebyon Kernow (MK)

Statut légal : Parti politique

Leader : Dick Cole

Siège légal : Meredian House, Heron Way, Truro TR1 2XN - Kernow/Cornwall – Royaume-Uni

Site web : www.mebyonkernow.org

Plaid Cymru

Statut légal : Parti politique

Leader : Rhun ap Iorwerth

Siège légal : Ty Gwynfor, Marine Chambers Anson Court, Atlantic Wharf, Caerdydd/Cardiff CF10 4A – Cymru - Royaume-Uni

Site web : www.plaid.cymru

Scottish National Party (SNP)

Statut légal : Parti politique

Leader : Humza Yousaf

Siège légal : Gordon Lamb House 3 Jackson's Entry - Edinburgh EH8 8PJ - Alba/Scotland - Royaume-Uni

Site web : www.snp.org

Yorkshire Party (YP)

Statut légal : Parti politique

Leader : Bob Buxton et Simon Biltcliffe

Siège légal : Lanhainsworth, Fraddon Hill, Fraddon, St. Colum TR9 6PQ - Royaume-Uni

Site web : www.yorkshireparty.org.uk

3. I.III – LISTE DE MEMBRES CANDIDATS

ESPAGNE

Estau Aragonés (ESTAU)

Statut légal : Parti politique

Leader : Liena Palacios Rasal

Siège légal : Casa Forcada. San Valero 13. 22312 Enate – Aragón - Espagne

Site web : www.estauaragones.com

4. I.IV – MEMBRES PERSONNES PHYSIQUES

FRANCE

François Alfonsi

Adresse : Parlement Européen, 09G165, 60 rue Wiertz ; B-1047 Bruxelles – Belgique

Lydie Massard

Adresse : Parlement Européen, 08G310, 60 rue Wiertz ; B-1047 Bruxelles – Belgique

ITALIE

Piernicola Pedicini

Adresse : Parlement Européen, 09G262, 60 rue Wiertz ; B-1047 Bruxelles – Belgique

ALLEMAGNE

Manuela Ripa

Adresse : Parlement Européen, 09G352, 60 rue Wiertz ; B-1047 Bruxelles – Belgique

5. II.III – Liste des membres effectifs

Les membres effectifs sont :

1. Ålands Framtid (AF)
2. Alliance Valdôtaine (AL)
3. Andalucía por Sí (AxSí)
4. Արցախի ժողովրդավարական կուսակցություն - Democratic Party of Artsakh (DPA)
5. Bayernpartei (BP)
6. Bloque Nacionalista Galego (BNG)
7. Comitato Libertà Toscana (CLT)
8. Dostluk Eşitlik-Barış Partisi (DEB)
9. Enotna Lista (EL)
10. Erdélyi Magyar Szövetség (EMSZ)
11. Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
12. Estau Aragonés (ESTAU)
13. Eusko Alkartasuna (EA)
14. Femu a Corsica (FEMU)
15. Fryske Nasjonale Partij (FNP)
16. Лига социјалдемократа Војводине/Liga Socijaldemokrata Vojvodine - League of Social Democrats of Vojvodina (LSV)
17. Mebyon Kernow (MK)
18. Més-Compromís
19. Més per Menorca (MxMe)
20. Moravské Zemské Hnutí (MZH)
21. Mouvement Région Savoie (MRS)

22. Nieuw-Vlaamse Alliantie (N-VA)
23. Nueva Canarias (NC)
24. Oljka Party (OP)
25. Omo Ilinden Pirin (OMO)
26. Partit Occitan (PÒc)
27. Partit Socialista de Mallorca-Entesa Nacionalista (PSM-Entesa)
28. Partitu di a Nazione Corsa (PNC)
29. Patto per l'Autonomia (PxA)
30. Plaid Cymru
31. Русский союз Латвии/Latvijas Krievu savienība - Latvian Russian Union (LRU)
32. Schleswigsche Partei (SP)
33. Scottish National Party (SNP)
34. Siciliani Liberi (SL)
35. Südschleswiger Wahlverband (SSW)
36. Südtiroler Freiheit (STF)
37. Union Démocratique Bretonne (UDB)
38. Union Valdôtaine (UV)
39. Unitat Catalana (UC)
40. Unser Land (UL)
41. Yorkshire Party (YP)

6. II.IV – Liste des membres personnes physiques

1. François ALFONSI (Régions et Peuples Solidaires - R&PS)
2. Lydie MASSARD (Régions et Peuples Solidaires - R&PS)
3. Piernicola PEDICINI (Homme politique indépendant)
4. Manuela RIPA (Ökologisch-Demokratische Partei – ÖDP)

7. II.V – Liste des membres honoraires

Membres honoraires :

1. Gustave ALIROL
2. Carlos BAUTISTA
3. Frieda BREPOELS
4. Sebastian COLIO
5. Fabrizio COMENCINI
6. Diego DE LOS SANTOS
7. Mark DEMESMAEKER
8. Karlos GARAIKOETXEA
9. Rolf GRANLUND
10. Iñaki IRAZABALBEITIA
11. Mikel IRUJO
12. Bernat JOAN
13. Eva KLOTZ
14. Gorka KNÖRR
15. Begoña LASAGABASTER
16. José Luís LINAZASORO
17. Nelly MAES

18. Ernest MARAGALL
19. Miquel MAYOL
20. Camilo NOGUEIRA
21. Marta ROVIRA
22. Jordi SEBASTIÀ
23. Josep-Maria TERRICABRAS
24. Jaak VANDEMEULEBROUCKE
25. Pavlos VOSKOPOULOS

8. II.VI – Liste des Députés observateurs au Parlement européen

Députés observateurs au Parlement européen :

1. Christian ALLARD (Scottish National Party - SNP)
2. Heather ANDERSON (Scottish National Party - SNP)
3. Jill EVANS (Plaid Cymru)
4. Aileen MCLEOD (Scottish National Party - SNP)

ANNEXE II – Système de contribution

Introduction

Comme l’ALE compte un large éventail de membres répartis dans toute l’Europe, la situation de chaque parti membre est unique. La quantification de ces différences dans un ensemble de règles équitables pour les contributions annuelles a été un défi, et reste une préoccupation majeure non seulement pour l’ALE, mais aussi pour l’ensemble des partis politiques européens (PPEU).

Lors de sa réunion du 27 mai 2021, l’Assemblée générale de l’ALE a révisé le système de contribution existant et a proposé un barème actualisé, avec des critères plus justes et plus objectifs pour le calcul des contributions.

Fondements de la révision de l’ancien système de contribution

L’ancien système de calcul reposait sur deux facteurs cumulatifs : A) le niveau de représentation et B) le fait que le parti siège au sein du gouvernement ou non. Dans le même temps, les partis membres d’un gouvernement étaient divisés en trois catégories.

Cela posait plusieurs problèmes, entre autres :

- aucune distinction entre les membres à part entière et les membres candidats ou associés ;
- ambiguïté sur le facteur de « siège au gouvernement » : il peut s’agir d’un gouvernement régional, local ou national ou d’un parlement ;
- manque de cohérence dans le classement de territoires (territoires classés de 1 à 3 en fonction de la richesse perçue du territoire, mais il s’agit d’un critère subjectif) ;
- le système ne tient pas compte du nombre de représentants élus (p. ex., un parti qui compte un seul représentant élu au parlement national paie la même chose qu’un parti qui compte 20 membres élus au sein de ce même parlement).

Système approuvé

Les critères ci-dessous sont proposés afin de disposer d’un système plus objectif et plus complet.

- Envisager le niveau de représentation séparément et de manière cumulative, plutôt que de prendre en compte le niveau le plus élevé.
- Introduire un facteur de pondération basé sur un paramètre économique (p. ex. le PIB par habitant ou le revenu médian par territoire).
- Tenir compte du nombre de représentants élus.
- Plus largement, explorer des paramètres objectifs qui permettent un calcul plus équitable.

Pour calculer la contribution par parti, il convient de suivre les étapes de calcul ci-dessous.

1. Additionner le nombre de membres du parlement régional, de membres du parlement de l’État et de membres du parlement européen du parti concerné.
2. Appliquer la formule ci-dessous.

Montant total avant correction du PIB et arrondi =

$$2000 - 1250 \cdot x_1 + (150 \cdot x_2 - 50 \cdot y_1) + (150 \cdot x_3 + 125 \cdot y_2) + (2300 \cdot x_4 + 750 \cdot y_3) + 4325 \cdot x_5,$$

où

- x_1, x_2, x_3, x_4 et x_5 sont des valeurs booléennes ou logiques qui prennent la valeur 1 pour VRAI et la valeur 0 pour FAUX ;
 - x_1 renvoie à une représentation au niveau local, 1 correspondant au niveau local et 0 correspondant à un niveau de représentation supérieur au niveau local ;
 - x_2 renvoie à une représentation au niveau régional, 1 correspondant au niveau régional et 0 correspondant à un niveau de représentation inférieur ou supérieur au niveau régional ;
 - y_1 équivaut au nombre total de membres du parlement régional ;
 - x_3 renvoie à une représentation au niveau de l'État, 1 correspondant au niveau de l'État et 0 correspondant à un niveau de représentation inférieur ou supérieur au niveau de l'État ;
 - y_2 équivaut au nombre total de membres du parlement national ;
 - x_4 renvoie à une représentation au niveau de l'UE, 1 correspondant au niveau européen et 0 correspondant à un niveau de représentation inférieur au niveau européen ;
 - y_3 équivaut au nombre total de membres du parlement européen ;
 - x_5 renvoie à un siège au gouvernement au moins au niveau régional, 1 correspondant à un siège au gouvernement et 0 correspondant à l'absence de siège au gouvernement.
3. Obtenir l'indice du PIB de la région en fonction du parti. La référence utilisée pour ce faire est l'indice basé sur le PIB en standards de pouvoir d'achat (SPA) par rapport à la moyenne de l'UE-28, en tenant compte des régions NUTS 2. Source : Eurostat.
4. Ajuster le *Montant total avant correction du PIB et arrondi* calculé précédemment de la manière suivante :
- Si le PIB de la région du parti en SPA par rapport à la moyenne de l'UE-28 est inférieur à 90 (régions pauvres), le montant précédemment calculé est réduit de 5 %, de sorte que :
$$\text{Montant total avant arrondi} = \text{Montant total avant correction PIB et arrondi} \cdot 0.95$$
 - Si le PIB de la région du parti en SPA par rapport à la moyenne de l'UE-28 se situe entre 90 et 125 (régions moyennes), aucun ajustement ne doit être effectué, de sorte que :
$$\text{Montant total avant arrondi} = \text{Montant total avant correction PIB et arrondi}$$
 - Si le PIB de la région du parti en SPA par rapport à la moyenne de l'UE-28 est supérieur à 125 (régions riches), le montant précédemment calculé est augmenté de 5 %, de sorte que :
$$\text{Montant total avant arrondi} = \text{Montant total avant correction PIB et arrondi} \cdot 1.05$$
5. Arrondir au multiple de 25 le plus proche.

ANNEXE III – Règlement de procédure du COMITÉ DE CONCILIATION

1. La résolution des conflits par le Comité de conciliation peut avoir lieu sous la forme d'une médiation ou d'une conciliation.
2. Le Comité de conciliation peut également jouer un rôle de conseil pour l'ensemble des organes de l'ALE.
3. Le Comité de conciliation est un organe indépendant de l'ALE. Il peut conseiller sur la résolution des conflits ou des différends découlant de l'application ou de l'interprétation des Statuts et/ou du ROI, ainsi que sur celle des litiges afférents au personnel ou d'autres questions de fonctionnement concernant l'ALE.
4. Les questions suivantes sont exclues de la compétence du Comité de conciliation :
 - 4.1. les divergences d'opinion ou les différends de nature politique relevant de la compétence des organes de résolution de conflits des membres ;
 - 4.2. les recours afférents aux décisions adoptées par des organes similaires de résolution de conflits des partis membres ;
 - 4.3. les cas de désaccord politique n'impliquant pas l'interprétation des dispositions statutaires ;
 - 4.4. les questions budgétaires.
5. Les membres du Comité de conciliation sont indépendants, impartiaux et ne sont liés par aucune règle ou instruction autre que celles contenues dans les Statuts, le ROI et les procédures de fonctionnement du Comité de conciliation visées dans la présente annexe.
6. Le Comité de conciliation opère de manière publique, à savoir, devant les membres de l'ALE. Les audiences sont ouvertes aux représentants des membres, mais des membres pourront en être exclus si cela va dans l'intérêt des parties concernées.
7. Le Comité de conciliation respecte le principe du contradictoire ; toutes les parties impliquées se verront allouer un temps égal pour présenter leur point de vue.
8. Si un membre du Comité de conciliation est directement ou indirectement impliqué dans un différend devant être tranché, la personne en question sera exclue des délibérations concernant l'affaire en question.
9. Le Comité de conciliation comporte 3 membres, élus par l'Assemblée générale.
10. Il est élu pour trois (3) ans.
11. Les membres du Comité de conciliation ne peuvent remplir plus de deux (2) mandats consécutifs.
12. Ils sont élus selon la procédure régissant l'élection du Bureau.

13. Le rôle de membre du Comité de conciliation est incompatible avec toute autre fonction au sein du Parti.
14. Le Comité de conciliation peut être saisi par :
 - 14.1. les membres effectifs, candidats, associés et personnes physiques de l'ALE ;
 - 14.2. les organes statutaires de l'ALE ;
 - 14.3. les employés de l'ALE ;
 - 14.4. les entités associées ou affiliées à l'ALE, comme la Fondation Coppieters et l'EFAY.
15. Une demande est considérée recevable si :
 - 15.1. elle est soumise par écrit au Comité de conciliation ;
 - 15.2. la question en cause relève de la compétence du Comité de conciliation telle qu'indiquée à l'article 3 de la présente annexe ;
 - 15.3. la demande est motivée et soumise par une personne physique ou une entité listée à l'article 14 de la présente annexe.
16. Les demandes concernant une décision de l'Assemblée générale devront être soumises dans un délai d'un mois après l'adoption de la décision concernée.
17. Les demandes formulées par les employés de l'ALE sont soumises aux règles particulières fixées dans les présentes.
18. Médiation
 - 18.1. La médiation peut être utilisée pour les cas dans lesquels une décision de l'Assemblée générale n'a pas encore été adoptée.
 - 18.2. Dans les cas dans lesquels toutes les parties impliquées ont convenu d'une médiation, le Comité de conciliation désignera un ou plusieurs médiateurs parmi ses membres.
 - 18.3. Les parties impliquées pourront demander la désignation d'un/d'autres médiateur(s) au Comité de conciliation si elles considèrent que la/les personne(s) choisie(s) pourraient avoir un parti pris.
 - 18.4. Le Comité de conciliation peut décider d'impliquer un conseiller de l'un des membres.
 - 18.5. Le ou les médiateurs peuvent demander toutes les informations pertinentes concernant l'affaire aux parties impliquées et à des experts compétents.
 - 18.6. Tous les documents écrits seront transmis aussi bien aux personnes ayant présenté la demande qu'au(x) médiateur(s).
 - 18.7. Le ou les médiateurs pourront proposer les solutions qu'ils estiment appropriées pour résoudre le litige.

- 18.8. Les parties impliquées pourront se retirer de la médiation à tout moment.
- 18.9. Endéans les soixante (60) jours de la proposition du ou des médiateurs, les parties impliquées devront conclure un accord.
- 18.10. L'accord sera formalisé par écrit et sera soumis au Comité de conciliation et au Bureau.
- 18.11. Si les parties impliquées ne parviennent pas à un accord endéans les soixante (60) jours susvisés, le ou les médiateurs soumettront au Bureau un rapport en indiquant les raisons.

19. Conciliation

- 19.1. La conciliation sera utilisée dans les cas dans lesquels la demande concerne une décision de l'Assemblée générale adoptée au plus tôt un mois avant la soumission de la demande, ainsi que dans les cas où les parties impliquées ont refusé d'avoir recours à la médiation.
- 19.2. Le Comité de conciliation pourra délibérer exclusivement selon une formation en nombre impair, avec un minimum de trois (3) membres.
- 19.3. Si un membre du Comité de conciliation est directement ou indirectement impliqué dans un différend devant être tranché, la personne en question sera exclue des délibérations concernant l'affaire en question.
- 19.4. Le Comité de conciliation pourra demander toutes les informations pertinentes concernant l'affaire aux parties impliquées et à des experts compétents.
- 19.5. Il pourra collecter toutes les informations, éléments et documents nécessaires pour délibérer.
- 19.6. Le Comité de conciliation pourra demander l'assistance du Bureau si des difficultés apparaissent dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- 19.7. Le Comité de conciliation adoptera une décision endéans les cent-quatre-vingts (180) jours de la présentation de la demande.
- 19.8. La délibération sera communiquée aux parties impliquées, au Bureau et à l'Assemblée générale, avec un rapport sur l'affaire.
- 19.9. Si la délibération en tant que telle ne suffit pas à résoudre le conflit, elle pourra comporter des recommandations.
- 19.10. Ces recommandations pourront inclure des mesures disciplinaires.
- 19.11. Si la question litigieuse porte sur une décision de l'Assemblée générale et que le Comité de conciliation se prononce en faveur de la personne ayant présenté la demande, l'Assemblée générale devra organiser une nouvelle votation sur la question en tenant compte du rapport du Comité de conciliation.

20. Questions concernant le personnel

- 20.1. Les employés peuvent saisir le Comité de conciliation par écrit pour demander assistance sur des problèmes afférents à leur poste au sein de l'ALE.
- 20.2. Le président du Comité de conciliation, sur demande de l'employé, pourra décider d'entendre ce dernier en personne.
- 20.3. Le Comité de conciliation délibérera endéans les trente (30) jours de la demande et fournira une réponse écrite.
- 20.4. Il pourra, dans le cadre du traitement des questions relatives au personnel, adopter librement les formes de procédure de la médiation ou de la conciliation, en fonction de ce qu'il considérera le plus approprié ou sur demande de l'employé.
- 20.5. Pour le traitement des questions relatives au personnel, le Comité de conciliation fonctionne toujours selon sa composition complète, sans préjudice des dispositions concernant les conflits d'intérêts de ses membres.
- 20.6. Lorsque l'employeur fait partie d'une procédure de résolution de conflits, le comité de conciliation adopte toutes les mesures nécessaires pour préserver une procédure juste et équitable entre les parties.
- 20.7. Les parties impliquées pourront demander la désignation d'un/d'autres médiateur(s) au Comité de conciliation si elles considèrent que la/les personne(s) choisie(s) pourraient avoir un parti pris.
- 20.8. Le Comité de conciliation pourra demander toutes informations à l'ensemble des organes de l'ALE, ainsi que l'assistance d'experts compétents.
- 20.9. Il pourra collecter toutes les informations, éléments et documents nécessaires pour délibérer.
- 20.10. Le Comité de conciliation pourra demander l'assistance du Bureau si des difficultés apparaissent dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- 20.11. Tous les documents écrits seront mis à la disposition, en même temps, des parties impliquées et du Comité de conciliation.
- 20.12. Le Comité de conciliation adoptera une décision endéans les nonante (90) jours de sa décision d'accepter l'affaire.
- 20.13. La délibération sera communiquée aux parties impliquées, au Bureau et à l'Assemblée générale, avec un rapport sur l'affaire.
- 20.14. Sur demande de l'employé, le Comité de conciliation pourra adopter toutes les mesures nécessaires pour préserver la confidentialité de la procédure et des décisions dans l'intérêt de la partie impliquée.
- 20.15. Les délibérations devront contenir toutes les mesures nécessaires pour résoudre le problème ou le conflit.

21. Les membres, personnes et organes de l'ALE seront liés par le résultat de la procédure engagée devant le Comité de conciliation et par les décisions subséquentes adoptées par l'Assemblée générale.
22. Toutes les informations, éléments et documents concernant les procédures engagées devant le Comité de conciliation seront tenus confidentiels, à l'exception des rapports à l'attention du Bureau et de l'Assemblée générale, sans préjudice du droit des parties impliquées d'y accéder à des conditions égales.
23. Tous les éléments écrits seront transmis aussi bien aux personnes ayant présenté la demande qu'aux membres du Comité de conciliation.
24. Le Secrétaire général recevra une copie des demandes, une mise à jour sur les informations pertinentes pendant les procédures de médiation ou de conciliation y afférentes et un rapport complet par la suite.
25. Le Secrétaire général pourra en informer le Bureau, dans le respect des limites de la confidentialité.
26. Les décisions seront adoptées à une majorité des deux tiers (2/3) des voix exprimées.
27. Le Comité de conciliation n'est pas limité par un budget, mais il ne dispose pas d'un budget exclusif à sa disposition. Un budget indicatif pour chaque demande présentée sera envoyé au trésorier.
28. Pour les affaires impliquant des coûts importants lors de la procédure de médiation ou de conciliation, une contribution pourra être demandée aux parties impliquées.
29. Les employés ne contribueront pas, directement ou indirectement, aux frais de procédure.
30. Le Secrétariat de l'ALE fournit une assistance administrative et organisationnelle au Comité de conciliation.
31. Les demandes pourront être soumises également par courrier électronique envoyé à une adresse déterminée par le Comité de conciliation.
32. Le Comité de conciliation pourra désigner un ou plusieurs de ses membres pour examiner les demandes soumises et décider, endéans huit (8) jours, de leur recevabilité et répondre aux demandeurs.
33. La réponse devra inclure :
 - 33.1. l'accusé de réception de la demande ;
 - 33.2. une proposition d'organiser une médiation, s'il y a lieu ;
 - 33.3. un calendrier pour le processus de délibération si la demande est recevable, ou la justification du rejet de la demande si celle-ci a été considérée non recevable.
34. Si une demande est rejetée, le demandeur disposera de trente (30) jours pour la présenter à nouveau devant le Comité de conciliation, lequel devra décider alors de sa recevabilité endéans trente (30) jours.

ANNEXE IV – Politique anti-harcèlement de l'ALE

L'Alliance libre européenne a progressivement adopté des critères d'égalité de genre depuis 2019 (cf. Manifeste pour les élections du Parlement européen rédigé en 2019). La déclaration de Flensburg sur la participation des femmes à la politique a été approuvée par l'Assemblée générale de l'ALE en 2020, donnant naissance au Forum des femmes de l'ALE (EFA Women's Forum). Un diagnostic d'égalité visant à étudier l'intégration des politiques de genre au sein de l'Alliance libre européenne a été commandé par les cabinets de conseils spécialisés « Andaira » et « Pandora Mirabilia » en 2021. Dans la foulée de leur analyse et de leurs conclusions, le Forum des femmes a proposé d'intégrer des modifications aux statuts et de créer une politique anti-harcèlement.

L'ALE vise à offrir un environnement sûr à tous les membres de son parti, un environnement exempt de discrimination et de tout comportement inapproprié, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement sexuel. C'est dans ce contexte que nous créons ce nouvel outil : une politique interne pour de prévention, d'action et de résolution des situations de harcèlement sexuel et de discrimination de genre. Grâce à cet outil, nous serons en mesure de lutter résolument contre ces types de harcèlement. Nous nous engageons à appliquer une tolérance zéro à l'égard du harcèlement et nous désapprouvons clairement et sans équivoque de tels comportements et attitudes au sein de notre organisation.

Le présent protocole aborde deux dimensions stratégiques fondamentales : la prévention et l'action dans les situations de harcèlement. Il regroupe donc des actions visant à prévenir, détecter et résoudre les situations de harcèlement sexuel qui pourraient survenir dans l'environnement de l'ALE. Il s'agit d'un engagement en faveur de l'éradication totale de ce type de comportements et de la garantie du droit de tous à bénéficier d'un traitement respectueux, digne et équitable dans un environnement de travail sûr et productif.

Base légale

Le présent protocole repose sur les documents légaux ci-dessous.

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979), qui affirme le principe de non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit, sans distinction aucune, notamment de sexe, et qui exhorte les signataires à protéger tous les droits et libertés qui y sont énoncés, en mettant particulièrement l'accent, aux articles 10 et 11, sur l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans l'éducation et l'emploi.
- La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de l'Assemblée générale des Nations unies, résolution 48/104/1993, qui définit, aux articles 1 et 2, les actions qui constituent des actes de violence à l'égard des femmes et les cadres dans lesquels cette violence est commise.
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Nice, 2000), qui interdit, à l'article 21, toute forme de discrimination, notamment fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou sociale, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, entre autres, et qui définit également, aux articles 14 et 15, le droit à l'éducation et à l'emploi.

- La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, dont l'article 2 définit et interdit le harcèlement.
- La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui, en matière d'emploi et de travail, affirme que les situations de harcèlement et de harcèlement sexuel constituent une forme de discrimination et sont donc interdites et font l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.
- La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui donne les définitions de la discrimination directe, de la discrimination indirecte, du harcèlement fondé sur le sexe et du harcèlement sexuel, ainsi que les sanctions possibles pour chaque cas.
- La recommandation de la Commission européenne du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail est la norme européenne pour le développement de mesures préventives relatives à cette directive de l'UE.
- La résolution du Parlement européen du 11 septembre 2018 sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI)).
- Les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (TUE) et les articles 8, 10, 19 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est entrée en vigueur avec l'adoption du traité de Lisbonne en décembre 2009, en particulier ses articles 1, 20, 21, 23 et 31.
- La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
- La publication de l'EIGE de juin 2017 intitulée « Cyberviolence à l'encontre des femmes et des filles ».
- Les instruments juridiques des Nations unies dans le domaine des droits de l'homme, notamment des droits des femmes, tels que la Charte des Nations unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme, les pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et son protocole, ou encore la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.
- Les autres instruments de l'ONU sur le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes, tels que la Déclaration et le Programme d'action de Vienne du 25 juin 1993 adoptés par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme ; la Déclaration de l'Assemblée générale des Nations unies du 20 décembre 1993 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ; la

résolution du 21 juillet 1997 sur la prévention du crime et les mesures de justice pénale pour éliminer la violence à l'égard des femmes ; les rapports des rapporteurs spéciaux de l'ONU sur la violence à l'égard des femmes ; ainsi que la recommandation générale n° 19 du comité CEDAW.

- La Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, en particulier ses articles 2 et 40.
- Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Objectifs

L'objectif général du présent protocole est de définir le cadre d'action relatif aux cas de harcèlement sexuel ou de discrimination de genre, dans le but explicite d'éradiquer ce type de comportements dans l'environnement de travail de l'Alliance libre européenne. Le présent protocole se veut un outil complet pour la prévention, la réaction et la résolution de ces situations. Ses objectifs spécifiques sont donc les suivants :

- développer la conception et la mise en œuvre de stratégies de sensibilisation ;
- obtenir les informations nécessaires pour diagnostiquer le degré de survenance de ce problème au sein de l'organisation ;
- garantir et améliorer les canaux de coordination au sein de l'ALE et développer une action intégrée ;
- fournir des ressources diversifiées pour une résolution rapide de tout type de harcèlement ;
- créer des circuits d'intervention rapides, efficaces et efficients ;
- définir les rôles et les responsabilités de tous les acteurs concernés ;
- garantir la sécurité, l'intégrité, la confidentialité et la dignité des personnes concernées.

L'application du présent protocole n'exclut pas l'activation des actions légales correspondantes par les personnes concernées.

Champ d'application

Champ d'application subjectif

Le présent protocole s'applique aux personnes ci-dessous.

- **Représentants de l'ALE** : les membres des organes de direction et de représentation de l'ALE, ainsi que toute personne qui assume des responsabilités d'exécution, de commande, de surveillance ou de contrôle, lorsqu'elle agit dans l'exercice des activités du parti.

- **Délégués des partis membres** : toute personne qui agit au nom d'un parti membre dans l'exercice d'activités qui impliquent l'ALE.
- **Personnel** : toute personne qui développe une activité professionnelle pour le parti, que ce soit par le biais d'une relation de travail ou une relation commerciale.
- **Représentants publics** : toute personne liée à l'ALE qui, par élection ou désignation, assume une responsabilité dans l'administration publique.

Champ d'application objectif

Le présent protocole s'applique à toutes les situations de harcèlement sexuel ou de discrimination de genre qui pourraient se produire dans le cadre des activités de l'ALE. Il convient donc de décrire les comportements types. Les descriptions suivantes ont une portée générale et n'excluent pas d'autres actions ou comportements non explicitement inclus.

Harcèlement sexuel

Tout comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant, offensant ou gênant.

Ce comportement peut se produire dans tout type de relations entre personnes, indépendamment du genre de la personne qui harcèle ou de la personne harcelée. Il s'agit d'un comportement qui n'est pas désiré par la personne qui le reçoit, et qui est de nature sexuelle ou qui comporte des connotations sexuelles. Il peut s'agir d'un comportement ponctuel ou d'un comportement systématique et récurrent.

Les actions ci-dessous servent d'exemples, sans exclure ni délimiter d'autres comportements.

- Violence physique
- Remarques lascives ou obscènes
- Propositions inappropriées de se retrouver seuls
- Remarques et plaisanteries sexuelles offensantes
- Invitations persistantes à participer à des activités de loisirs non désirées
- Remarques sur les fantasmes et les capacités sexuelles d'une personne
- Demandes de faveurs sexuelles
- Contacts ou rapprochements physiques intentionnels et non sollicités
- Utilisation d'images à caractère sexuel explicite ou offensant
- Envoi de notes ou de messages à caractère sexuel offensants
- Diffusion de rumeurs, de questions ou d'explications sur la vie et les préférences sexuelles d'une autre personne

Discrimination de genre

Tout comportement basé sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de l'autre personne ayant pour but de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant.

Ce comportement peut se produire dans tout type de relations entre personnes, indépendamment du genre de la personne qui harcèle ou de la personne harcelée. Il s'agit d'un comportement qui n'est pas désiré par la personne qui le reçoit. Ce comportement nécessite la répétition et l'accumulation d'actions offensantes et est, de ce fait, continu et systématique.

Les actions ci-dessous servent d'exemples, sans exclure ni délimiter d'autres comportements.

- Blagues ou insultes sexistes ou allant à l'encontre de la diversité sexuelle
- Isolement : ignorer des idées, remarques ou actions sur la base du genre
- Mépriser ou sous-estimer les capacités, les aptitudes ou le potentiel d'une personne sur la base de son genre ou de son orientation sexuelle
- Remarques discriminatoires ou désobligeantes
- Attitudes paternalistes
- Comportement discriminatoire fondé sur le genre ou l'orientation sexuelle
- S'adresser à l'autre de manière offensante

Prévention

Le Bureau de l'ALE et le Forum des femmes de l'ALE promouvront des actions de prévention. Il convient, pour ce faire, de sensibiliser tous les acteurs impliqués dans l'organisation. Plusieurs stratégies de sensibilisation sont proposées à cet effet.

- Formation pour le personnel de l'ALE et les partis de l'ALE
- Diffusion des informations via nos canaux de communication internes
- Programme de tutorat pour les jeunes femmes

Programme de tutorat pour les jeunes femmes

Le tutorat est un facteur clé dans la lutte contre la discrimination de genre. L'ALE peut faciliter l'échange de bonnes pratiques en matière d'autonomisation des femmes grâce à son réseau de partis.

Un programme de tutorat et de coaching pourrait comporter les éléments ci-dessous.

1. La fourniture de conseils par des membres du Parlement européen de sexe féminin sur le fonctionnement du Parlement européen et sur la façon de maximiser son efficacité en tant que membre. Les connaissances pratiques sont souvent prises pour acquises, mais dans les faits, ces conseils peuvent être très utiles aux personnes qui envisagent de se porter candidates ou les personnes nouvellement élues. Les partis devraient être encouragés à adopter cette pratique à tous les niveaux.

2. Les modèles de rôle sont importants. L'ALE devrait publier un livre recensant les femmes leaders et femmes éminentes disposées à jouer un rôle de tutorat pour d'autres femmes.
3. Le renforcement de la confiance peut être favorisé par l'organisation d'espaces dédiés aux femmes en vue de la préparation des grands événements de l'ALE. Une Assemblée générale des femmes pourrait par exemple se tenir en amont de l'Assemblée générale ordinaire, avec un ordre du jour similaire afin de répéter les interventions dans les discussions.
4. La formation est également mise en avant. L'ALE pourrait jouer un rôle très spécifique dans la formation des formateurs. Les partis membres pourraient se voir proposer une formation pour des individus qui proposeraient alors cette formation à d'autres individus au sein de leur propre parti, assurant ainsi le transfert des connaissances.
5. La façon de maximiser l'efficacité politique en général pourrait constituer un élément de la formation. Ce qui est considéré comme efficace est souvent basé sur la méthode de travail d'une majorité d'hommes politiques, tandis que de nombreuses femmes se sentent incapables d'assumer ce rôle. Il existe différents moyens de mesurer l'efficacité, et ceux-ci devraient être équitables.

Procédure

Le présent protocole établit une procédure spécifique pour le traitement de différentes situations de harcèlement sexuel et de discrimination de genre. Il s'agit d'une procédure interne à l'ALE, qui n'exclut pas d'autres procédures externes, qu'elles soient administratives ou juridiques.

Le délai imparti pour résoudre un rapport de situation de harcèlement sexuel ou de discrimination de genre est fixé à trois (3) mois à partir du moment où un membre du comité de conciliation reçoit une notification officielle.

Principes et garanties

La procédure est fondée sur les principes ci-dessous.

- Le principe de respect de la dignité personnelle. Les actions se dérouleront dans le plus grand respect des personnes concernées.
- La non-discrimination fondée sur la race, la religion, la langue, le lieu de naissance, le genre ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
- Le principe de confidentialité. Les détails de l'incident seront confidentiels et ne seront connus que par les personnes qui interviennent directement dans l'élaboration des différentes phases de la procédure.
- Le principe de rapidité et de diligence. L'enquête et la résolution de la procédure doivent être élaborées avec le professionnalisme et la diligence nécessaires, en évitant les retards injustifiés, pour être achevées dans les meilleurs délais et dans le respect des garanties.
- Le droit à l'information. Toutes les personnes concernées ont le droit de recevoir des informations sur la procédure, sur leurs droits et obligations, ainsi que sur l'avancement de la résolution.

- Le principe de proportionnalité. Les mesures correctives seront définies en fonction de la gravité des faits et seront établies de manière proportionnelle.
- Accompagnement et protection. Le soutien à la personne harcelée sera toujours une priorité et sera assuré avec toutes les garanties dès le début de la procédure, en faisant appel à des experts si nécessaire. Le comité de conciliation interviendra également auprès de la personne qui a commis l'agression. Celui-ci a pour mission de veiller activement à la réparation du préjudice et à la non-répétition des actions par la formation et la sensibilisation, dans la mesure du possible.

Phases de la procédure

La procédure de traitement des cas de harcèlement sexuel et de discrimination de genre est divisée en quatre phases.

- Communication et conseil
- Rapport interne
- Enquête
- Résolution

Tout au long de la procédure, la personne responsable se chargera de conserver la documentation requise et de garantir la confidentialité nécessaire.

1. Communication et conseil

Cette phase de la procédure commence par la communication d'une perception ou d'une suspicion de harcèlement, qui lance les actions de communication et de conseil. Aucune des personnes concernées ne peut subir de représailles pour avoir participé à un processus de communication ou de reporting.

L'objectif de cette phase est d'informer, de conseiller et d'accompagner la personne harcelée et de préparer la phase de reporting, le cas échéant.

Qui doit communiquer le harcèlement ?

- La personne concernée, c'est-à-dire toute victime de harcèlement ou de discrimination dans le champ d'action du parti.
- Toute personne qui détecte un comportement de harcèlement (dirigé à l'encontre d'un autre individu) dans le champ d'action du parti.

Comment et où la communication doit-elle être adressée ?

La communication doit être formulée le plus tôt possible après la survenance de la situation. Elle doit être adressée au comité de conciliation par téléphone ou par e-mail. Le comité de conciliation informera la personne concernée de ses droits, des actions qui peuvent être entreprises, et de la procédure qui sera suivie une fois le rapport soumis.

Une fois la communication envoyée, trois scénarios peuvent être envisagés.

- 1) Si la personne harcelée signale officiellement le cas, la phase de communication et de conseil sera clôturée pour laisser place à la phase de rapport interne.

- 2) Si la personne harcelée ne signale pas le cas, mais que la personne de référence considère qu'il peut être question d'une situation de harcèlement ou de discrimination, celle-ci peut soumettre un rapport interne.
- 3) Si la personne harcelée et la personne de référence considèrent, après avoir reçu toutes les informations, qu'il n'y a pas de signes de harcèlement ou de discrimination, cette phase sera clôturée par un texte de motivation.

La personne de référence est la personne qui se charge de conserver les documents et, si la procédure entre dans les phases suivantes, qui transmettra ces documents à la personne chargée de l'enquête.

2. Rapport interne

Le rapport interne peut être soumis tant par la personne harcelée que par la personne de référence. Il ne peut pas être anonyme. Le rapport doit être envoyé officiellement sous forme écrite à l'ensemble des membres du comité de conciliation.

Le rapport doit expliquer les faits et mentionner les personnes impliquées dans ce comportement.

3. Enquête

La phase d'enquête commence dès que le comité de conciliation reçoit le rapport officiel. L'objectif de cette phase est d'enquêter en profondeur sur les faits en vue de rédiger un rapport final contenant les conclusions et l'analyse de l'enquête.

Une fois le rapport reçu, le comité de conciliation doit élaborer un plan d'action.

Le comité de conciliation peut demander les déclarations et les preuves nécessaires à la clarification des faits, en tenant toujours compte des droits et obligations des déclarants, c'est-à-dire les témoins, la personne qui fait l'objet de l'enquête ou la personne harcelée. L'enquête doit respecter les principes de rapidité, de confidentialité et de participation des personnes concernées, ainsi que les autres principes mentionnés ci-dessus.

Une preuve écrite de toutes les actions mises au point durant l'enquête est requise.

S'il existe des signes évidents d'une situation de harcèlement sont constatés, le comité de conciliation peut proposer des mesures de précaution au Bureau jusqu'à la fin de la procédure.

Une fois l'enquête terminée, le comité de conciliation rédige un rapport final qui comprend l'analyse et les conclusions.

4. Résolution

Durant cette phase, les mesures d'action nécessaires sont prises en fonction des preuves, des recommandations et des propositions présentées dans le rapport du comité de conciliation. Il existe différents types de résolutions :

- s'il existe des preuves de l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ou de discrimination de genre, le comité de conciliation demandera au Bureau de lancer une action disciplinaire ;
- en l'absence de preuves de l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ou de discrimination de genre, le rapport sera clôturé.

Le rapport de conclusion et une proposition de résolution seront transmis au Bureau et aux autres personnes qui doivent être informées du résultat de l'enquête.

Le comité de conciliation gèrera, de manière systématique et strictement confidentielle, une archive où seront conservées les enquêtes, les preuves, les déclarations et l'ensemble de la documentation.

Types d'agression

La violence sexiste prend différentes formes et s'exprime de différentes manières. Elle peut se manifester avec une intensité variable. La violence directe est facilement reconnaissable, mais il existe aussi d'autres formes, qui apparaissent normalement ensemble. Il convient de garder à l'esprit que chaque cas est différent. Pour développer une catégorisation adéquate des actions, il est donc nécessaire de distinguer non seulement les différents types d'agression, mais aussi l'ensemble des éléments qui contribuent au contexte.

Type 1

Ces comportements ou attitudes surviennent dans la vie quotidienne, souvent de manière continue et invisible. Ils sont plus ou moins naturalisés et sont, de ce fait, généralement niés ou minimisés. Ils engendrent différents impacts sur les femmes, à la fois en tant qu'individus et en tant que collectivité, et rendent les lieux de participation moins équitables, moins confortables, moins sûrs et, en fin de compte, moins libres.

Il peut s'agir d'attitudes ou de comportements typiquement verbaux, tels que le désaveu, la sous-estimation, le mansplaining (explication de quelque chose par un homme, généralement à une femme, d'une manière condescendante), l'adoption d'une attitude paternaliste, la monopolisation du temps de parole, le non-respect de l'opinion des autres ou encore les commentaires sexistes (sur la sexualité, l'identité de genre, les rôles, les stéréotypes, l'apparence physique, les rapports de genre, la violence liée au genre, etc.).

Type 2

Ces comportements et attitudes impactent l'estime que les personnes visées ont d'elles-mêmes, leur santé physique et mentale, leur capacité à se sociabiliser, à être autonome, à se déplacer librement, etc. Ils peuvent être d'ordre public ou privé et sont parfois minimisés ou naturalisés.

Il peut s'agir d'attitudes ou de comportements tels que des insultes, des cris, l'isolement, le contrôle, l'humiliation, etc.

Type 3

Ces comportements portent atteinte à l'intégrité, à la sécurité et à la liberté des personnes, avec des effets physiques et psychologiques importants qui les empêchent de mener une vie complète et libre, et qui peuvent avoir des conséquences à long terme.

Il peut s'agir de harcèlement sexuel (y compris en ligne), de discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, d'agression physique ou psychologique (y compris l'agression sexuelle), de diffusion d'images personnelles, de harcèlement sur le lieu de travail, etc.

Type 4

Ces agressions sexistes qui témoignent d'un haut degré de violence ont de lourdes conséquences pour la victime, son environnement et sa communauté, et parfois même des conséquences permanentes et irréversibles.

Il peut s'agir de viol, d'agression physique ou psychologique, d'abus sexuel ou d'agression contre des mineurs, de meurtre sexiste, etc.

Mesures à mettre en œuvre

Mesures de réparation et de formation

Pour autant que la personne qui a commis l'agression soit prête à participer, des mesures de réparation et de formation peuvent être proposées en fonction du type d'agression et de l'analyse du contexte.

- Formation sur l'égalité des genres (sur les origines, les causes, les conséquences, les formes et la déconstruction de la masculinité) : pour les agressions de type 1 et 2. Il peut s'agir d'une formation ponctuelle ou d'un processus plus intensif, en fonction du contexte et de l'agression.
- Processus thérapeutiques sur l'égalité des genres : pour les agressions de type 3. Un processus thérapeutique individuel sera nécessaire.

Une fois le processus terminé, le comité de conciliation rédigera un rapport sur l'impact des mesures.

Si la personne qui a commis l'agression ne coopère pas, le comité de conciliation pourra suggérer au Bureau de mettre en œuvre des mesures de suspension ou d'expulsion, en fonction du contexte et de l'agression.

Mesures de suspension et d'expulsion

S'il s'agit d'une agression de type 4, le comité de conciliation suggérera au Bureau d'expulser la personne en question, qui ne pourra plus participer aux activités de l'ALE en tant que délégué ni exercer une quelconque fonction représentative ou technique au sein du parti. Cette décision devra être adoptée à la majorité absolue. Le Bureau informera alors la personne concernée de cette décision.

Dans le cas des agressions de type 3 (et de type 2 si la personne ne coopère pas), le comité de conciliation proposera au Bureau de suspendre temporairement la personne qui a commis l'agression et lui suggérera de simultanément prendre part aux processus thérapeutiques décrits ci-dessus. La suspension peut durer jusqu'à un an. Au-delà de cette période, le comité de conciliation et le Bureau réévalueront le cas et décideront de poursuivre la suspension et le processus thérapeutique ou de lever la mesure de suspension.

Suivi, révision et publicité

1. Suivi de la mise en œuvre

Le suivi de la mise en œuvre du présent protocole incombe au comité de conciliation. Son rôle est d'analyser et d'évaluer le protocole.

Le comité de conciliation se compose de trois (3) membres élus pour une période de trois (3) ans, comme indiqué aux articles 61-67 des statuts de l'ALE.

Ce comité se réunira une fois par an pour rédiger un rapport d'évaluation et de suivi de la mise en œuvre du protocole ; rapport qui sera ensuite transmis au Bureau.

2. Révision

Le présent protocole peut être révisé et modifié chaque fois que l'organisation le juge nécessaire pour un mandat légal.

Le Forum des femmes de l'ALE peut proposer des améliorations à apporter au présent protocole.

3. Publicité

L'ALE veillera au respect du présent protocole en le publiant et en le diffusant à tous les niveaux de l'organisation.

4. Interprétation

Tout litige relatif à l'interprétation et à la mise en œuvre du présent protocole doit être adressé au comité de conciliation.

5. Approbation et entrée en vigueur

Le présent protocole doit être approuvé par le Bureau et ratifié par l'Assemblée générale. Il entrera en vigueur une fois qu'il sera approuvé par l'Assemblée générale.

Pour traduction conforme "Ne varietur" de l'anglais vers le français

La traductrice jurée

Catherine De Wilde - VTI2190378

Fait à Gand le 24/11/2022

Tribunal de Première Instance de Gand, Belgique