

Société

# HARCÈLEMENT SEXUEL : DANS LES ASSEMBLÉES PARLEMENTAIRES, UNE LUTTE À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Juliette Clavière, Emmanuelle Le Texier

17/12/2019

**Deux ans après #MeToo, Juliette Clavière, directrice de l'Observatoire Égalité femmes-hommes de la Fondation Jean-Jaurès, et Emmanuelle Le Texier, cheffe du personnel au sein du groupe S&D au Parlement européen, font le bilan des dispositifs mis en place au sein du Parlement européen, du Sénat et de l'Assemblée nationale pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Si une prise de conscience a bien eu lieu, restent la nécessité de sensibiliser et former les parlementaires et l'ensemble du personnel, tout comme celle de mettre à disposition des personnels professionnalisés sur le sujet et de représentants du personnel pour la prise en charge des victimes.**

En décembre 2017, dans le double contexte du lancement du mouvement #MeToo et du discours du président de la République du 25 novembre 2017 consacré aux violences faites aux femmes, la Fondation Jean-Jaurès formulait sept propositions pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au Parlement, en se concentrant principalement sur les relations entre les parlementaires et leurs collaboratrices et collaborateurs.

Ces propositions reposaient sur l'analyse des dispositions et dispositifs existants alors à l'Assemblée nationale, au Sénat et au Parlement européen.

Deux ans plus tard, les chiffres d'une enquête menée par l'Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes, publiée en octobre dernier, montrent que les violences sexistes et sexuelles au travail constituent une réalité du quotidien pour une très large partie des femmes – 55% des Françaises disent avoir subi un acte de violence sexiste ou sexuelle au travail durant sa carrière professionnelle et 18% sur les douze derniers mois. Il est donc apparu nécessaire de faire le point sur les évolutions au sein de ces trois assemblées au cours de ces deux années, notamment au regard des propositions formulées, en soulignant une fois encore à quel point dans ce domaine l'exemplarité de ceux qui font la loi doit être totale.

Cette étude révèle une avancée – les trois institutions ont eu une prise de conscience et ont mis en place ou fait évoluer chacune leur dispositif – mais aussi deux limites communes :

- la sensibilisation et la formation, en particulier des parlementaires, restent extrêmement faibles alors même que la méconnaissance des définitions juridiques et l'incompréhension du fait que le harcèlement ne dépend pas nécessairement d'une intentionnalité de l'auteur sont patentées, même deux ans après #MeToo ;
- la mise à disposition de personnels professionnalisés (médecins et juristes notamment) comme la mobilisation de représentants des différents personnels se fait au compte-goutte alors que ces dispositifs concernent des populations très nombreuses – au risque que la mise en œuvre compromette la volonté affichée.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale se distingue par la lenteur de la mise en place d'un dispositif complet et, à rebours des autres institutions, par le refus de vouloir assumer une responsabilité propre en matière de sanctions des élus mis en cause.

**Rappel des sept propositions :**

1. Reconnaissance institutionnelle de la lutte contre le harcèlement sexuel par son introduction dans le règlement de l'Assemblée nationale ;
2. Création d'une structure *ad hoc*, indépendante et pluraliste, chargée exclusivement de la lutte contre le harcèlement et du traitement des cas dont elle a connaissance ;
3. Expérimentation de la mise en place de conseillers « de confiance » au sein des groupes parlementaires, chargés de recueillir la parole et d'accompagner les victimes ;
4. Octroi de moyens supplémentaires, notamment en matière d'interlocuteurs médicaux ;
5. Mise en place d'une procédure spécifique de sanctions avec la création d'une formation du Bureau de l'Assemblée nationale pour l'examen des cas visant un parlementaire en permettant la présence de représentants du corps médical, des services juridiques, voire d'associations spécialisées ;
6. Renforcement des actions de sensibilisation auprès des élus, des collaborateurs et des fonctionnaires ;
7. Choix de la transparence sur les chiffres concernant le harcèlement sexuel.

**Au Parlement européen : une prise de conscience collective, des**

## avancées mais encore des attentes

Pionnier en la matière des trois assemblées parlementaires étudiées, le Parlement européen a, dès 2014, mis en place une réponse institutionnelle relativement complète au phénomène du harcèlement moral et sexuel. Le dispositif retenu se fonde essentiellement sur une structure spécifique : le comité consultatif sur le harcèlement (moral et sexuel) et sa prévention sur le lieu de travail. Outre sa mission de prévention, ce comité traite les plaintes opposant les assistants parlementaires et les députés au Parlement européen (une enceinte spécifique étant en charge des cas concernant des membres de l'administration du Parlement européen). Dès l'origine, le Parlement européen a fait le choix d'une structure totalement intégrée à l'institution comprenant en son sein parlementaires (majoritaires et détenant la présidence), représentants des assistants et représentants du corps médical. Cette enceinte est à la fois une cellule qui recueille la parole des victimes et qui dispose d'un pouvoir d'enquête pour établir les faits. Une fois l'analyse établie, le comité transmet au président du Parlement européen ses conclusions, assorties le cas échéant de propositions de sanctions disciplinaires.

À l'occasion du **mouvement MeTooEP**, un certain nombre de critiques ont néanmoins été formulées concernant différents aspects de ce système et notamment la composition du comité. En la matière, le principal reproche consistait à déplorer une solution dans laquelle les députés, considérés par certains comme juges et parties, étaient trop majoritaires.

Dès le 26 octobre 2017, c'est par une résolution, c'est-à-dire un acte adopté en séance publique après débat, que les parlementaires ont demandé au président du Parlement européen et à son administration d'évaluer et de réviser la composition des organes compétents, afin notamment d'éviter tout conflit d'intérêts.

En réponse à cette résolution, le Bureau du Parlement également pressé par un mouvement du personnel en interne, et par les médias en externe, a approuvé une feuille de route le 12 mars 2018, en proposant quatre modifications substantielles :

- un élargissement des compétences du comité afin de couvrir tous les types de personnel travaillant auprès des députés et en particulier les stagiaires (qui constituent, tous secteurs professionnels confondus, un public particulièrement vulnérable vis-à-vis du harcèlement) ;
- une révision de la composition du comité en portant le nombre de représentants des assistants parlementaires à 2 pour 3 députés, y compris le.la président.e ;
- une simplification de traitement des plaintes ;

- une étude d'évaluation des mécanismes (audit externe).

Si en matière de composition, le choix de revenir sur la participation des parlementaires dans le comité n'a pas été retenu, la participation d'un représentant supplémentaire des assistants permet d'aller vers un peu plus d'équilibre.

L'audit externe a également bien eu lieu mais ses conclusions – qui ne sont pas publiques et visiblement très difficiles d'accès – n'ont pas débouché à ce jour sur de nouvelles propositions de changement.

En plus de ces modifications, des évolutions importantes sont à noter en termes de reconnaissance réglementaire de la prévention et la lutte contre le harcèlement de la part des parlementaires :

- d'une part, le règlement du Parlement européen indique que « [les] députés s'abstiennent de toute forme de harcèlement moral ou sexuel et respectent le code de comportement approprié des députés au Parlement européen dans l'exercice de leurs fonctions, annexé au (présent) règlement intérieur » ;
- d'autre part, le Parlement européen a adopté un code de comportement approprié précisant aux députés les types de comportement envers leurs collaboratrices, collaborateurs et fonctionnaires du Parlement qui ne sont pas acceptables.

Il convient de souligner que le règlement prévoit en outre une sorte de sanction « préventive » puisque les députés qui ne signeraient pas une déclaration relative au code – engagement écrit à respecter ce code de bonne conduite – ne pourront être élus à des fonctions au sein du Parlement ou de ses organes, être désignés comme rapporteurs ou participer à une délégation officielle ou à des négociations interinstitutionnelles. De fait, d'application à la nouvelle législature, ayant officiellement débutée en juillet 2019, les 751 députés l'ont signé.

L'ancrage institutionnel qui marque une reconnaissance formelle de ces exigences (ne réduisant plus la déontologie des élus aux seules questions financières ou d'influence) permettra aussi d'asseoir de façon juridiquement plus sûre les sanctions disciplinaires pouvant être adoptées en cas de violations des principes et comportements énoncés.

À la faveur de la nouvelle mandature, et témoignant de la constance du suivi de cette question par une partie des parlementaires européens, une nouvelle résolution a été adoptée le 27 novembre 2019 en séance plénière. Ce nouveau **texte**, consacré plus largement aux violences faites aux femmes et à l'adhésion de l'Union européenne à la **Convention d'Istanbul**, demande l'application du

principe de tolérance zéro par les institutions communautaires en matière de harcèlement au travail et, plus spécifiquement au nouveau président du Parlement européen, le renforcement de la composition du comité en y intégrant des experts externes médicaux et juridiques ainsi que la reconnaissance du caractère obligatoire des formations délivrées en la matière pour les députés européens comme pour l'ensemble du personnel.

Le bureau du Parlement européen devrait pour sa part adopter une nouvelle feuille de route d'ici la fin 2019.

## **Sénat : une volonté collective d'avancer mais l'épineuse question de l'instruction des plaintes qui demeure**

Au Sénat, la situation fin 2017 se résumait à l'adoption par le bureau en juillet de la même année d'un plan de prévention, d'accueil et d'accompagnement des victimes de harcèlement moral et d'harcèlement sexuel. Ce plan se déclinait en trois axes :

- l'information et la prévention ;
- l'accueil et l'écoute des victimes avec la mise en place d'une cellule *ad hoc* ;
- l'évaluation par le recours à un audit externe d'une évaluation du dispositif au terme de la première année de mise en œuvre de ce plan.

Le premier volet a essentiellement consisté en l'adoption et la diffusion large d'un « guide des relations de travail entre les sénateurs et leurs collaborateurs » à partir de juillet 2018. Ce document de quelques pages, produit par l'Association pour la gestion des assistants des sénateurs (AGAS), s'adresse avant tout aux sénateurs en tant qu'employeurs. Il rappelle le cadre législatif en matière d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, évoque un certain nombre de bonnes pratiques et en détaille la procédure mise en place pour le signalement et le traitement des situations de harcèlement. Un flyer intitulé « Harcèlement moral, harcèlement sexuel au travail : en parler, c'est déjà agir » s'adresse à l'ensemble des personnels en détaillant les droits et moyens à disposition des possibles victimes comme des témoins.

À l'occasion du dernier renouvellement de la Haute assemblée en septembre 2017, des sessions de sensibilisation aux responsabilités de managers et d'employeurs avaient été proposées aux sénateurs nouvellement élus. Ces sessions ont rencontré un succès plus que modéré, ce qui souligne une fois encore l'une des faiblesses des dispositifs : le manque d'implication des élus qui ne se vivent pas, pour un certain nombre d'entre eux, comme responsables des conditions de travail de leur collaboratrice ou collaborateur.

Le second volet du plan s'est concrétisé à l'automne 2018 par la mise en place effective d'une cellule d'accueil et d'écoute. Instituée par un arrêté du président du Sénat et des questeurs le 19 avril 2018, cette cellule est composée d'un pôle administratif – un administrateur du Sénat placé auprès du secrétaire général de la présidence et un représentant des collaborateurs des sénateurs (désigné par les associations et organisations syndicales des collaborateurs) – et d'un pôle médico-psychologique comprenant le médecin du travail et le psychologue des collaborateurs travaillant au Palais du Luxembourg.

La cellule est avant tout une structure d'écoute et d'orientation. Elle ne traite que des cas concernant les collaboratrices et collaborateurs des parlementaires, soit tout de même environ 850 collaborateurs (pour 348 sénateurs et sénatrices) dont 50% sont localisés en circonscription, ce qui représente une difficulté particulière en matière d'accessibilité au dispositif.

Elle n'a pas de fonction d'instruction des plaintes. Le dispositif prévoit cependant, en accord avec la victime, la possibilité de la transmission d'« une évaluation collégiale de la situation » au président du Sénat. Ce signalement, indépendant des procédures pénales, doit notamment permettre au président de mettre fin à la situation de harcèlement, notamment en convoquant le sénateur ou la sénatrice concernée.

Les suites données aux signalements peuvent être de plusieurs niveaux :

- si le président considère que les faits établis sont susceptibles de constituer un manquement grave au principe déontologique de dignité (chapitre XX bis du règlement du Sénat, il demande au bureau de prononcer à l'égard du sénateur ou de la sénatrice concerné.e les sanctions de censure avec exclusion prévues par les articles 94 et 95 du règlement) ;
- en fonction de la gravité des faits, le président peut décider de faire un signalement au procureur de la république.

Il convient de relever par ailleurs la mise en place de deux autres mesures permettant de préserver les droits de la victime :

- à titre conservatoire, le crédit affecté pour le poste du collaborateur/de la collaboratrice du parlementaire mis en cause peut être gelé pendant la durée de la procédure interne. Cette mesure vise à empêcher tout recrutement d'un remplaçant du collaborateur/de la collaboratrice qui, à la suite des faits, serait en arrêt maladie (ou aurait démissionné) ;
- enfin si la relation de travail entre le parlementaire et le/la collaborateur/collaboratrice ne

peut plus se poursuivre, le président peut saisir le président ou la présidente du groupe politique auquel appartient le sénateur ou la sénatrice concerné.e pour envisager avec lui/elle les propositions de poste qui pourraient être faites à la victime.

Conscient de ce que la mise en place d'un tel dispositif doit être évalué et qu'il n'y a pas de solution évidente ni de réponse institutionnelle et pratique toute faite, le Sénat avait dès l'origine prévu d'établir un bilan de la première année d'activité de la cellule. Ce bilan présente un intérêt tout particulier au regard des difficultés identifiées, alors même que collaboratrices, collaborateurs et parlementaires reconnaissent majoritairement la réelle volonté de l'institution sénatoriale à trouver des solutions.

Les premiers points de dysfonctionnements identifiés furent les délais d'écoute et d'analyse de la cellule ainsi que les différences d'interprétation quant à sa latitude pour transmettre le signalement recueilli au président du Sénat en particulier quand la victime en fait expressément la demande, d'autant qu'initialement la transmission éventuelle du dossier au président devait se décider à l'unanimité des membres de la cellule (en plus de l'accord de la victime).

Si en première intention, la victime peut saisir n'importe quel membre de la cellule, c'est bien collectivement que celle-ci doit être en mesure d'évaluer les faits pour une éventuelle transmission au président du Sénat. Or, dès lors que les membres remplissent d'autres fonctions ne permettant pas une convocation à tout moment de la cellule, et donc la capacité d'une écoute la plus rapide possible de la victime ainsi qu'un traitement de son signalement dans des délais pertinents, une autre solution doit être envisagée. Le tout premier moment de recueil de la parole constitue une des difficultés principales de ces dispositifs : facile d'accès, garantissant une confidentialité absolue, fait avec tout le professionnalisme nécessaire y compris avec une réponse médicale, ce moment est clef. Sa capacité de réactivité dans des délais qui peuvent, dans certains cas, être commandés par l'urgence, est également un critère essentiel de son efficacité.

Une première réponse a été de permettre la réunion de la cellule dans un format plus restreint, en l'absence de l'un des membres du pôle-médico-psychologique (non présent en continu au Sénat). Une telle solution surprend et paraît peu satisfaisante car la présence d'interlocuteurs médicaux constitue une nécessité établie dans le cadre d'une procédure qui ne peut être un traitement simplement administratif. Il est en fait indispensable de prévoir que les membres de la cellule soient disponibles à tout moment, que cette mission soit prioritaire, voire à imaginer un système de suppléance. Une évolution est donc souhaitable sur ce point.

La seconde réponse apportée a consisté à faire sauter le verrou de l'unanimité. Il était

effectivement contre-productif de faire de cette cellule une sorte de filtre absolu avec un pouvoir de fin de non-recevoir global (déjà d'ailleurs reconnu en cas d'« erreur manifeste d'appréciation » approuvée quant à elle à l'unanimité). Désormais, chaque membre de la cellule peut formuler un avis sur la base des déclarations de la victime de harcèlement. La transmission est effectuée même si un des membres ne formule pas d'avis.

Mais une fois cette étape franchie, le bilan établi à la suite de cette première année a montré que les délais d'instruction et l'étendue même de cette instruction par la présidence ont également posé question. De fait, confier au seul président de la Haute assemblée cette mission semble inadapté au moins à deux titres :

- aucun cas de harcèlement n'est simple et chaque cas requiert un temps de traitement qui paraît peu compatible avec l'agenda du deuxième personnage de l'État ;
- confier cette responsabilité à une seule personne, fut-elle la plus éminente de l'institution, peut sembler en contradiction avec les principes élémentaires de procédures relatives à des faits pouvant constituer des infractions pénales (de fait, pour un certain nombre d'autres cas liés au bon respect des règles déontologiques par les membres du Sénat, c'est bien à une instance collégiale, le comité de déontologie, que revient la responsabilité d'instruction).

En réponse à ce problème, les avis sont partagés entre ceux qui préféreraient confier cette étape à une structure extérieure à l'institution et ceux qui estiment plus pertinent d'étoffer le dispositif interne. Ainsi le traitement pourrait revenir au comité de déontologie déjà en charge d'instruire les cas relevant par exemple de l'usage des différentes indemnités parlementaires ou encore à une structure *ad hoc*. En tout état de cause, la solution retenue devra répondre à une des nécessités absolues : la nécessaire professionnalisation des intervenants sur ces questions. Or clairement, les institutions parlementaires ne semblent pas outillées en la matière, au moins dans un premier temps. C'est pourquoi, le bureau du Sénat a donné son feu vert pour qu'un audit externe puisse avoir lieu sur ce point.

Des questions restent ouvertes au-delà : il convient de souligner à nouveau le problème de la formation des parlementaires et une vigilance spécifique doit être mise en place pour les cas concernant les collaboratrices et collaborateurs en circonscription. Si un système d'audition par téléphone ou visioconférence est toujours possible, ces personnels restent dans des situations d'éloignement et parfois d'isolement qui nécessitent la définition de règles spécifiques.

Ainsi, le cas du Sénat montre d'une part, que lorsque la volonté politique existe (avec notamment la désignation d'un vice-président du Sénat en charge de ces questions) et que le sujet est traité dans



le cadre d'un dialogue social de qualité entre collaborateurs et parlementaires, les choses peuvent avancer. Il montre, d'autre part, qu'aucune solution toute faite n'existe et qu'il convient en permanence d'analyser les résultats des solutions retenues, la possibilité de recourir à l'expertise extérieure pouvant s'avérer une option utile.

## **À l'Assemblée nationale, une bien lente mise en place qui laisse de nombreuses questions en suspens**

Dans son **rapport** publié en janvier 2019, la déontologue de l'Assemblée nationale, officiellement désignée depuis 2013 comme l'instance-référente dans les cas de harcèlement moral comme sexuel concernant autant les collaboratrices, collaborateurs et les parlementaires que le personnel administratif, lançait un appel, voire un cri d'alarme, pour la mise en place d'un véritable dispositif de prévention et d'accompagnement en matière de harcèlement. Consacrant une partie de son rapport à ce sujet, la déontologue pointait un certain nombre de lacunes, déjà mises en lumière un an plus tôt : nécessité d'un ancrage réglementaire du dispositif ; nécessité de créer une véritable cellule d'écoute, de conseil et de soin ; nécessité de moyens ; nécessité de professionnaliser les interlocuteurs.

Ce constat a été en partie repris par le groupe de travail interne à l'Assemblée nationale relatif aux conditions de travail à l'Assemblée nationale et au statut des collaboratrices et collaborateurs parlementaires dans son rapport consacré aux risques psychosociaux, et plus particulièrement au harcèlement qui a formulé des propositions pour mettre en place un dispositif digne de ce nom.

La déontologue et les membres de ce groupe ont-ils été entendus ?

S'agissant de la formation et de la sensibilisation, la question ne semble pas avoir évolué :

- Les actions concernant les parlementaires restent facultatives alors qu'un certain nombre d'entre eux n'ont pas d'expérience d'employeur ni même de manager (et alors que des plans se mettent en place dans les administrations publiques). Elles se sont concentrées lors de la mise en place de la nouvelle législature sans nouvelle campagne depuis lors, en dépit de la faible participation constatée et malgré le constat décevant dressé par la déontologue dans son rapport qui suggérait elle-même que les formations pourraient revêtir un caractère obligatoire, faisant référence à la pratique de la Chambre des représentants du Congrès des États-Unis depuis novembre 2017.
- Les actions concernant les collaboratrices et collaborateurs, quant à elles, sont soumises à l'autorisation de leurs parlementaires employeurs. On en mesure donc les difficultés

potentielles.

Sur le plan institutionnel, si l'article 80-6, ajouté au règlement intérieur par la [résolution du 4 juin 2019](#), prévoit désormais que « le bureau définit les conditions d'un dispositif de prévention et d'accompagnement en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlement », c'est de façon assez laborieuse que le dispositif semble se mettre en place.

Il a fallu en effet une campagne menée en septembre 2019 par le collectif [Chair Collaboratrices](#), à la suite d'une nouvelle affaire de harcèlement présumé concernant un député et sa collaboratrice, pour que la mise en œuvre concrète de ce dispositif soit annoncée et précisée par [un communiqué du Bureau de l'Assemblée nationale](#), le 9 octobre 2019. Elle devrait être opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

S'agissant des détails du dispositif, le communiqué de la réunion du bureau du 9 octobre 2019 indique que :

- cette cellule sera constituée d'un médecin, d'un psychologue et d'un juriste en droit du travail spécialisé dans les questions de harcèlement moral et sexuel ;
- son champ d'action sera très vaste puisque cette cellule, dite d'écoute, de soin et de conseil, pourra être saisie par tous les personnels travaillant à l'Assemblée nationale : députés, collaboratrices, collaborateurs parlementaires, y compris de circonscription et personnels des services, soit environ 2000 collaborateurs parlementaires, plus de 1000 fonctionnaires et 200 contractuels de droit public.
- elle accompagnera les personnes concernées pour qu'elles puissent entreprendre les démarches adaptées ;
- elle pourra le cas échéant avec l'accord de la victime transmettre son analyse à la déontologue ;
- elle aura par ailleurs également la responsabilité de la formation et de la sensibilisation, individuelle ou collective, auprès des différents publics et de leurs hiérarchies.

Si l'on prend bonne note d'une telle évolution de l'Assemblée nationale quelque deux ans après les premières réflexions menées sur le sujet, le dispositif retenu soulève au moins cinq inquiétudes – *a fortiori* lorsqu'on le compare aux évolutions des dispositifs du Sénat et du Parlement européen :

- Le champ d'action paraît totalement disproportionné au regard des moyens retenus. Recourir à trois personnes, disponibles de façon périodique, pour un public potentiel de plus de 3000 interlocuteurs, c'est prendre un risque certain de ne pas offrir une solution

satisfaisante à un certain nombre de cas.

- L'absence totale de représentant des différents publics concernés au sein de cette cellule marque le choix d'une structure *a minima*. Présentée d'ailleurs comme une structure d'appui plutôt que comme un dispositif en tant que tel, sa vocation semble limitée à apporter des réponses techniques (médicales ou juridiques) et non une analyse des cas soumis. Et même dans ce cas de figure, pour beaucoup de connaisseurs de ces questions, les situations en cause dans le cadre de faits de harcèlement demandent une très bonne connaissance des habitudes de travail, des rapports de force, du contexte général institutionnel. La proposition du groupe de travail préconisait d'ailleurs la présence d'un représentant des députés et d'un représentant des collaboratrices et collaborateurs (ainsi qu'un représentant des fonctionnaires). Le choix retenu par le bureau singularise donc l'Assemblée nationale sans qu'on en comprenne très bien les raisons.
- Une incertitude sur le traitement des faits signalés à la cellule demeure. Le communiqué du bureau du 9 octobre 2019 prévoit en effet que « le cas échéant, en accord avec la victime, la cellule pourra transmettre son analyse à la déontologue ». Or, d'une part, les critères justifiant cette saisine ne sont pas précisés – et le cas du Sénat montre bien que les modalités qui apparaissent parfois secondaires peuvent de fait porter atteinte au fonctionnement global du dispositif. D'autre part, on ne peut exclure que, bien que nécessaire, cette cellule constituant de fait un échelon de plus rendra plus complexes les procédures qui peuvent exiger, dans certains cas, des réponses dans l'urgence. Le groupe de travail avait d'ailleurs proposé que la déontologue soit membre de cette cellule soulignant que cette présence « est aux yeux du groupe de travail d'autant plus importante qu'elle fait le lien avec le dispositif permettant de garantir l'irréprochabilité de l'Assemblée au regard d'un député ».
- En outre, le système ne définit pas clairement qui aurait en charge une véritable instruction des cas. La déontologue indique dans son rapport les limites de sa capacité d'instruction en écrivant que « l'expérience montre que lorsque la déontologue fait part à un député de l'accusation de harcèlement dont il fait l'objet, elle est alors confrontée à une appréciation divergente de la situation et à une présentation très différente des faits ». C'est alors « parole contre parole », sans qu'elle puisse être en mesure de disposer de moyens tangibles, dans la mesure où elle ne dispose pas de véritable moyen d'investigation ou d'un pouvoir d'enquête ; pouvoirs dont elle précise plus loin qu'elle ne souhaite pas en bénéficier. À ce stade, rien ne semble donc envisagé.
- De façon plus générale, l'Assemblée nationale ne paraît toujours pas déterminée à envisager une procédure disciplinaire propre à l'égard d'un parlementaire dont les agissements seraient suffisamment établis. Pour mémoire, ces faits sont pénalement sanctionnés ([article 222-33](#) du Code pénal) et relèvent également, le cas échéant, du Code du travail ([article 1153-1](#)

à 1153-6). S'il n'existe juridiquement aucune responsabilité de l'Assemblée nationale (notamment comme employeur) vis-à-vis des parlementaires et de leurs collaborateurs, l'absence totale de prise en compte de ces situations pose question. À ce titre, le groupe de travail avait d'ailleurs formulé une proposition considérant en effet « qu'il serait pour le moins incompréhensible que l'Assemblée ignore la dimension individuelle d'un fait de harcèlement, qui concerne non seulement une victime mais également son auteur » et le groupe d'indiquer « il s'agirait (...) de permettre l'engagement d'une procédure qui, à ce jour, ne peut exister faute de base juridique dans les textes régissant l'Assemblée nationale et qui devrait permettre le prononcé d'une sanction par le Président ou le bureau ».

Cette proposition ne semble pas avoir été retenue, faisant apparaître l'Assemblée nationale comme très singulière dans les possibilités pour les victimes de harcèlement de pouvoir compter sur l'institution pour trouver des solutions et notamment voir le responsable des faits sanctionné. Cette situation est encore plus difficile à comprendre quand la déontologue indique elle-même sa lecture de l'usage de l'article 40 de procédure pénale : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs », puisque la déontologue s'est fixée pour principe de ne pas entreprendre d'action sans l'accord de la personne qui l'a saisie, ce principe lui paraissant essentiel à l'établissement d'une relation de confiance.

La réponse selon laquelle l'Assemblée nationale n'a pas la responsabilité d'employeur vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs parlementaires (au contraire du Parlement européen) paraît un peu courte et le Sénat comme le Parlement européen montrent que des solutions existent.

La réponse selon laquelle, dès lors que le système judiciaire prévoit un certain nombre de recours pour les victimes et qu'il ne reviendrait pas à l'Assemblée de rompre d'une certaine façon à la séparation des pouvoirs, relève à tout le moins d'une compréhension très partielle des volontés de certaines victimes qui ne voulant pas forcément recourir à la justice, parfois même pour préserver l'institution parlementaire, se retrouvent moins protégées qu'une grande partie des salariés. En tout état de cause, des demandes d'analyse juridique pourraient être formulées pour éclaircir ce sujet.

Quant à l'argument de l'indispensable discrétion sur ces sujets pour éviter d'alimenter tout amalgame et toute atteinte à la confiance vis-à-vis des élus, est-on certain que l'option de ce qui peut être perçu comme de l'injustice, voire une certaine forme d'omerta, soit la plus efficace ?

***Cette note a été réalisée à partir de documents disponibles et d'entretiens effectués au sein du personnel des trois assemblées décrites plus haut.***