

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X I V <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission de la défense nationale et des forces armées

— Audition, ouverte à la presse, commune avec la Délégation aux droits des femmes, de M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense, sur la situation des femmes dans les armées ..... 2

Mardi

15 avril 2014

Séance de 16 heures 30

Compte rendu n° 41

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

**Présidence**  
**de Mme Patricia Adam,**  
*présidente*  
**puis**  
**de M. Nicolas Bays,**  
*vice-président*  
**et**  
**de Mme Catherine**  
**Coutelle,**  
*présidente de la*  
*Délégation aux droits*  
*des femmes et à l'égalité*  
*des chances*



*La séance est ouverte à seize heures trente.*

*La commission de la Défense nationale et des forces armées et la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes procèdent à l'audition de M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense, sur la situation des femmes dans les armées.*

**Mme la présidente Patricia Adam.** Je suis heureuse d'accueillir M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense, pour une audition commune avec la Délégation aux droits des femmes sur la situation des femmes dans les armées. Je remercie la présidente Catherine Coutelle d'avoir bien voulu que cet exercice conjoint puisse se dérouler.

De nombreux témoignages de cas de harcèlement et de violence ont été publiés récemment par la presse, à la suite de la parution du livre *La Guerre invisible*. Notre commission ne pouvait à l'évidence pas se tenir à l'écart de cette question. C'est la raison pour laquelle je suis reconnaissante au ministre d'avoir bien voulu venir s'exprimer sur le sujet, afin de mieux cerner l'ampleur du phénomène et de savoir quelles sont les réponses à y apporter. Je rappelle également que nous avons créé une mission d'information sur la formation des militaires, dont une partie du travail consistera à examiner comment l'évolution de la formation initiale peut contribuer à mettre fin à des situations inacceptables.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il est en effet important que nous ayons cette audition commune.

Je vous invite à lire ce livre : c'est une enquête qui dérange, mais qui ne doit pas pour autant faire oublier que l'armée a fait des efforts importants en faveur de l'égalité femmes-hommes. Reste qu'il y a en son sein des cas de violence et de harcèlement autant que dans le reste de la société. Lors de l'examen de la loi sur le harcèlement, les chiffres qui nous avaient été communiqués indiquaient que 10 à 15 % des femmes disaient avoir été harcelées, ce taux s'élevant à plus de 25 % pour les jeunes femmes.

Ces cas de viol ou de harcèlement sont inadmissibles. Si toutes les armées sont concernées, l'OTAN a alerté la France en 2008 pour lui dire qu'elle n'avait pas pris assez en compte la féminisation des armées et la protection des personnels féminins. Or notre pays n'a, semble-t-il, rien fait depuis sur ce dernier point et aurait pris du retard par rapport à d'autres pays, alors que nous avons une des armées les plus féminisées du monde, avec 15 % de femmes.

Ce phénomène général de violence à l'égard des femmes présente des particularités dans l'armée. Les femmes y subissent souvent une double peine : lorsqu'elles dénoncent ce dont elles sont victimes, elles sont souvent mises de côté, isolées, parfois amenées à démissionner ou insuffisamment accompagnées. Il y a une culture de protection de l'armée dans ce domaine. Si, dans les cas de viol, qui relèvent du pénal, les affaires sont suivies, dans les cas de harcèlement, on a le sentiment d'une autodéfense et que les dénonciations et les aides sont insuffisantes. Or l'armée sortirait grandie de punir les coupables. On a donc tout intérêt à ce que ces affaires ne soient pas étouffées, mais traitées de façon exemplaire.

Le livre aborde aussi les questions de formation, les écoles de formation n'étant pas exemptes de cas de harcèlement et de violence. Il faut donc aussi les traiter.

En tout cas, je vous remercie, monsieur le ministre, pour votre réactivité, puisque vous avez demandé, au moment de la publication du livre, un rapport sur le sujet au Contrôle général des armées (CGA) et à l'Inspection générale des armées (IGA).

**M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense.** Je suis heureux de vous retrouver pour parler de deux sujets d'importance : l'égalité femmes-hommes au sein du ministère de la Défense et la lutte – implacable – que nous devons mener contre le harcèlement sous toutes ses formes.

J'ai reçu, ce matin même, le rapport du contrôleur général Brigitte Debernardy et du général Didier Bolelli, inspecteur général des armées sur ces sujets. Je vous ai d'ailleurs conviées, Mesdames les présidentes, à cette remise, qui s'est tenue à l'École militaire devant 200 à 300 cadres de nos armées. Ce rapport sera également transmis cet après-midi à l'ensemble des membres de la commission de la Défense et de la Délégation aux droits des femmes et leurs auteurs sont à votre disposition pour s'exprimer devant vous.

Mais je voudrais commencer par resituer le contexte de mon propos, pour ne pas oublier non plus que la mixité est une conquête, dont l'institution militaire a toutes les raisons d'être fière. Cette conquête s'inscrit dans le temps long de l'histoire de nos armées.

Cela fait maintenant trois quarts de siècle, en effet, que des femmes s'engagent pour la France en tant que militaires. Trois quarts de siècle de réformes au profit de la parité femmes-hommes et de l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, nous mesurons tout le chemin parcouru depuis la loi Paul-Boncour qui autorisa formellement, en 1938, l'engagement des femmes sous les drapeaux en temps de guerre. En 1972, c'est une nouvelle étape qui est franchie, avec la loi portant statut général des militaires, qui a supprimé les distinctions statutaires entre les deux sexes et inscrit le principe d'égalité militaire entre les femmes et les hommes de la défense. La professionnalisation a été par la suite un moment décisif pour la féminisation de nos armées, en permettant le renouvellement de la population militaire et de sa physionomie. Le décret du 16 février 1998, enfin, a supprimé les quotas de recrutement qui limitaient encore l'accès de certains postes aux militaires féminins.

Aujourd'hui, la féminisation de nos armées est une réalité vécue par des milliers de Françaises. Pilotes, ingénieurs, médecins, convoyeurs de l'air, techniciens, chanceliers, juristes, qu'elles soient militaires ou civiles, à terre, en mer ou dans les airs, les femmes de la défense servent presque dans tous les domaines, jusque sur les théâtres opérationnels. Chaque jour, elles démontrent leurs compétences, leur volonté et leur courage.

Le 6 mars dernier, à l'Hôtel de Brienne, j'ai eu l'occasion de distinguer sept femmes de la défense, civiles et militaires, sept personnalités d'exception, dont le parcours force l'admiration. À l'image de ces dernières, les femmes de la défense sont aujourd'hui près de 60 000, représentant près de 40 % du personnel civil et 15 % du personnel militaire.

En moins de vingt ans, l'armée française est ainsi devenue l'une des plus féminisées au monde, là où nos voisins anglais et allemands ne comptent respectivement que 10 % et 9 % de femmes dans leurs rangs. Pour nous, c'est un grand motif de fierté.

La féminisation de nos armées reste une exigence qui appelle d'autres conquêtes. Au-delà des chiffres, qui ont déjà leur importance, chaque armée et chaque service se sont engagés à relever ce défi, qui est l'un des plus importants qui soient.

L'égalité, qui est l'une des valeurs fondatrices de nos armées, qu'il s'agisse de la solde, de la carrière, de l'accès aux responsabilités, est un objectif sur lequel la défense se doit d'être exemplaire. Les armées et services ne cessent de s'en rapprocher.

La marine a déjà promu deux femmes amirales, dont l'une a le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française. Alors que la féminisation de l'École navale est récente, puisqu'elle date de 1992, cette armée compte aujourd'hui près de 14 % d'effectifs féminins. Parce que l'amplification de ce mouvement doit s'accompagner d'évolutions dans les pratiques, le chef d'état-major de la marine a pris la décision à titre expérimental d'intégrer trois femmes officiers à un équipage de sous-marin nucléaire lanceur d'engins (SNLE) dès 2017, à l'issue d'une sélection des volontaires réalisée dès cette année et après une période de formation initiée en 2015. Cette expérimentation, qui est hautement symbolique, permettra de poser les fondements de la féminisation pérenne des équipages de sous-marins français. Aucun secteur n'échappe donc à la féminisation.

L'armée de l'air, avec un taux de 22 % de femmes, est la plus féminisée. C'est là encore le fruit de l'histoire. L'École de l'air a été la première école d'officiers à s'ouvrir aux jeunes filles, dès 1976. À la dernière rentrée, en 2013, elle comptait ainsi 26 % d'élèves féminins. Cette féminisation concerne tous les niveaux. Six femmes colonels air ont ainsi commandé une base aérienne ou un détachement air. Les femmes pilotes ont acquis toute leur place dans les escadrons, en outre-mer, au sein des forces aériennes stratégiques comme à la tête de la patrouille de France. Des officiers féminins rejoignent d'ailleurs régulièrement les bancs de l'École de guerre. En 2014, le commandement d'une des quatre escadres de l'armée de l'air, la première escadre SAMP, sera confié à un lieutenant-colonel féminin. Et, à l'été 2015, le commandement de l'escadron Lafayette pourrait être féminisé de la même manière.

L'armée de terre, pour sa part, est forte des 11 600 femmes qu'elle compte dans ses rangs. Leur intégration est le fruit d'une longue évolution, notamment jalonnée par la création des volontaires féminins par le général de Gaulle, l'ouverture des recrutements de sous-officiers en 1976, puis l'ouverture aux femmes de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, en 1983, la même année que le Prytanée. Depuis 2013, le commandement d'un régiment des forces, le 40<sup>e</sup> régiment de transmissions, est assuré par une femme colonel, qui a pris part à l'opération Serval au Mali. La mixité commençant sur les bancs de l'école, Saint-Cyr va renforcer, dès cette année et de manière significative, la place des femmes militaires dans son encadrement, en leur confiant notamment des postes de commandant d'unité et de chef de section en première et deuxième année. En tout, ce sont une douzaine de cadres féminins qui vont occuper des postes d'enseignement et d'instruction, à haute visibilité pour les élèves officiers. Et, en 2015, un bataillon de Saint-Cyr sera pour la première fois confié à une femme.

J'en viens, pour finir ce tour d'horizon, aux personnels civils. Leur taux de féminisation est aujourd'hui de 38 %, avec 25 000 agents, et de 25 % pour les cadres de niveau 1 – ce dernier chiffre étant en constante progression.

Je n'insiste pas sur le service de santé des armées (SSA) – on sait la place qu'y tiennent les femmes –, ni sur la gendarmerie – pour laquelle un plan global a été proposé par le ministre de l'Intérieur début mars. Le rapport qui vous sera communiqué vous fournira plus de précisions à cet égard.

Au même titre que les hommes qui occupent des postes à responsabilité au sein du ministère et des armées, toutes ces femmes, tout au long de leur carrière, se sont distinguées par l'excellence de leurs compétences et la valeur de leur engagement.

Depuis près de deux ans, j'ai pris ma part de ce défi. Selon ma méthode, j'ai engagé le ministère dans une politique volontaire et pragmatique pour continuer de faire avancer l'égalité professionnelle. C'est le sens du plan que j'ai annoncé dès le premier comité interministériel aux droits des femmes fin 2012. Pour piloter cette feuille de route, j'ai nommé dès septembre 2012 un haut fonctionnaire à l'égalité des droits dans les armées, Françoise Gaudin. Placée auprès du secrétaire général pour l'administration (SGA), elle mène un travail remarquable, en conduisant notamment, avec l'ensemble des armées, les travaux de l'Observatoire pour la parité dans les armées, que j'ai installé en décembre dernier.

Le contrôleur général Chevallier a par ailleurs réalisé une enquête à ma demande sur l'égalité des femmes et des hommes de la défense. Ses résultats m'ont été transmis il y a un mois. De son côté, le Haut comité à l'évaluation et à la condition militaire (HCECM) a consacré son rapport 2013 aux femmes militaires.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les femmes qui accèdent aux responsabilités le font dans les mêmes conditions que les hommes, par la reconnaissance de leurs compétences. Un vivier existe : il est en train de se développer au fur et à mesure de l'avancée des femmes issues des premières promotions des écoles d'officiers, mais il faut encore l'élargir.

C'est la raison pour laquelle si nous comptons 19 femmes sur 531 officiers généraux à la fin de l'année 2013, c'est-à-dire 3,5 %, nous en compterons 5 % en 2017 et 7 % en 2019. C'est une évolution naturelle dont nous nous félicitons.

Je souhaite aussi renforcer le mandat de l'Observatoire pour la parité. Je veux lui confier la responsabilité de constituer un tableau de bord des carrières féminines, avec des indicateurs ayant plusieurs objets : mesurer l'accès des femmes aux étapes clés de la carrière – diplôme d'état-major, École de guerre, Centre des hautes études militaires (CHEM) – ; suivre l'ancienneté moyenne pour l'accès aux grades d'officier supérieur ; évaluer la parité pour l'avancement ; et identifier et analyser les étapes et motifs de sortie des femmes de l'institution et les reconversions qui leur sont offertes.

Je souhaite que ce tableau de bord soit prêt dans les meilleurs délais pour que les premières analyses soient conduites et que des propositions me soient faites pour septembre 2014. Tout l'enjeu est de lever les freins qui pèsent encore sur les carrières féminines. Bien comprendre pour mieux agir : voilà le sens de l'action que j'entends poursuivre au profit de l'égalité professionnelle au sein du ministère et des armées.

Il en va de même pour cette autre question grave, celle du harcèlement, des discriminations et des violences faites aux femmes de la défense.

La feuille de route que j'ai donnée au haut fonctionnaire à l'égalité des droits posait déjà cette question, en demandant d'engager des travaux pour identifier, caractériser et lutter contre ces agissements.

Par ailleurs, le rapport du contrôleur général Chevallier sur la féminisation des armées suggérait qu'une étude plus approfondie soit rapidement menée. C'est précisément le

mandat que j'ai ensuite donné au contrôleur général Debernardy et à l'inspecteur général des armées Bolelli à la suite de la publication du livre que vous avez évoqué.

Les agissements dont nous parlons sont, quel que soit leur nombre, absolument intolérables. Dans les armées comme ailleurs, sans doute encore plus qu'ailleurs, tant celles-ci ont vocation à être exemplaires ; tant l'honneur est la vertu cardinale du militaire et la fraternité d'armes une exigence absolue.

Il serait faux de prétendre que ce rapport succède à une période de déni. Ce n'est pas une réalité que nous découvririons aujourd'hui. Nous savions que des cas existaient ; ils sont totalement inacceptables. Ils sont rares, mais un seul est déjà de trop. J'ai déjà eu l'occasion de le dire : dans ce domaine, il n'y a qu'une politique qui vaille, celle de la tolérance zéro.

Je voudrais faire une série de remarques à ce sujet.

J'ai entendu évoquer une supposée omerta institutionnelle. Pour ma part, et c'est ce que confirme le rapport, je n'en vois pas la trace. Il y a néanmoins de réelles difficultés, dont le commandement est conscient. Il n'a d'ailleurs pas attendu que certains de ces agissements se retrouvent sur la place publique pour passer à l'action et nombre des propositions du rapport ont été suggérées par lui.

Comme dans le reste de la société, les victimes de tels actes n'osent pas toujours les dénoncer. On estime qu'en France, dans les cas graves de viols et d'agressions sexuelles, un cas sur sept seulement fait l'objet d'une plainte. Ici aussi, la parole est difficile pour les victimes, et nous devons les encourager dans cette démarche. À cet égard, je note que la proximité et la vigilance du commandement sont souvent à l'origine des plaintes.

Les cas les plus graves, ceux que je viens de citer, sont les plus rares. Le retour d'expérience qui nous est fait montre qu'ils sont aussi les plus clairement identifiés, ceux qui sont le plus souvent signalés. Dans ces cas-là, l'information remonte. Le commandement les gère sur un plan humain : il fait le plus souvent preuve de sévérité et de responsabilité. Mais il se trouve parfois démuné sur un plan administratif, hésitant sur la conduite à tenir, car les procédures sont complexes. Elles sont pourtant fondamentales, quand on sait combien l'orthodoxie des enquêtes garantit ensuite la solidité juridique des sanctions. Agir en pareille situation est nécessaire, parfois vital, et cependant bien délicat. Faire la lumière sur les faits, enquêter rapidement, rechercher des preuves lorsque l'agresseur présumé nie ce qui s'est passé, s'assurer que l'on n'accuse pas à tort : certaines situations ne sont pas toujours incontestables ou flagrantes. Je ne veux pas que le commandement se sente seul devant ces situations. L'accompagner en matière de droit et de gestion humaine, depuis le signalement jusqu'à la sanction, c'est rendre service à la victime autant qu'à l'institution.

Au-delà des cas de violence, ceux de harcèlement sont, quant à eux, plus difficiles à qualifier ; ils peuvent se rencontrer à tous les niveaux de la hiérarchie. La lutte contre ces situations insidieuses, dont l'évolution lente génère de profondes souffrances au travail, est plus complexe ; elle appelle un travail de fond et des enquêtes qui se font souvent « hors hiérarchie ». Là encore, je n'ai pas vu d'omerta, mais des difficultés réelles, dont nous devons nous saisir avec rigueur et détermination. Sur la base du rapport qui vient de m'être remis, j'ai donc pris plusieurs décisions, qui sont autant de mesures concrètes pour mieux lutter contre ces agissements. Le mandat des rapporteurs portait sur trois axes : la prévention, la

transparence et la sanction. Il faut en ajouter un quatrième, l'accompagnement, par lequel je voudrais commencer.

Notre devoir premier, c'est que le ministère accompagne les victimes, en commençant par les aider à sortir du silence. Cette responsabilité incombe à chacun d'entre nous. C'est en effet un devoir, pour un fonctionnaire comme pour un militaire, de dénoncer des faits graves dès qu'ils en ont connaissance. Mais pour que les victimes soient incitées à parler, elles ont besoin de pouvoir se tourner vers une personne de confiance. Le référent mixité – lorsqu'il y en a un –, le président de catégorie, la hiérarchie, tous doivent être à l'écoute des signaux, des confidences. Cependant, lorsque la souffrance est trop lourde pour elles, les victimes ont besoin de parler à un tiers. La victime, qu'elle soit militaire ou fonctionnaire du ministère, a le droit comme toute victime de se tourner vers une des associations agréées par la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF). Pour cette raison, les coordonnées de ces associations doivent être disponibles et affichées dans les bureaux, les unités et tous les lieux de vie. Mais je veux également offrir aux victimes un accompagnement supplémentaire. Nous avons, au sein du ministère, la ressource et la compétence médicale et psychologique pour les accompagner. C'est pourquoi j'ai décidé de confier au réseau interne de psychologues « Écoute Défense », qui sont disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, le soin de recueillir les souffrances de ces victimes, hommes et femmes, et de les aider à sortir du silence.

J'ai également décidé de mettre en place une cellule spécialisée de vigilance et d'accompagnement, qui s'appellera Thémis, du nom de la déesse grecque de la justice et de l'égalité. Cette cellule va être rattachée au Contrôle général des armées. Par ses statuts, le Contrôle est en effet responsable de la sauvegarde des droits des personnes et il dispose d'une expertise solide, en droit social, civil comme militaire, en ressources humaines, et d'une maîtrise des procédures contentieuses internes comme externes. La cellule accueillera les signalements directs, par mail, par appel de la victime à « Écoute Défense », d'un collègue ou d'un témoin, et les prendra en charge. Dans un format d'équipe d'enquête, elle proposera au pouvoir disciplinaire des mesures conservatoires et, le cas échéant, des sanctions. Elle sera aussi compétente pour conseiller les militaires ou les agents qui signaleront des faits dont ils ont été témoins, en conformité avec le devoir de signalement prévu au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Dans le cas d'un signalement EVENGRAVE – procédure de remontée d'informations d'événements graves des unités vers l'administration centrale –, la cellule Thémis sera également chargée de vérifier la mise en œuvre de mesures conservatoires de protection de la victime. Elle pourra conseiller le commandement sur les procédures disciplinaires et les sanctions adaptées. Le cas échéant, elle signalera l'EVENGRAVE à l'inspecteur d'armée, à l'inspecteur du personnel civil ou aux inspecteurs généraux des armées pour conduire ou accompagner l'enquête qui déterminera dans le délai de quatre mois la sanction adaptée, indépendamment de l'éventuelle procédure judiciaire.

Enfin, la cellule pourra aussi se saisir des cas qu'elle viendrait à recenser sans en avoir eu connaissance par saisine directe ou EVENGRAVE.

Dans tous les cas de figure, elle sera chargée d'informer la victime et de s'assurer des conditions de la poursuite de son parcours professionnel.

Je souhaite que cette cellule soit mise en place sans délai. Je charge donc le contrôleur général Debernardy de l'installer et de lui affecter les moyens humains et techniques pour qu'elle fonctionne le plus rapidement possible, en liaison étroite avec le collège des inspecteurs généraux des armées. Sa visibilité et son accessibilité doivent être garanties : il y aura une page web dédiée sur le site du ministère ainsi que des outils sur l'intranet pour permettre un accès direct aux informations nécessaires comme à la cellule elle-même.

Concernant la prévention du harcèlement, j'engage un travail dans quatre directions.

D'abord, j'ai demandé que le harcèlement soit désormais inscrit en toutes lettres dans le code de la défense, et proscrit. Le manque qui existait en la matière sera comblé dans la loi aujourd'hui même. En effet, le Gouvernement, à mon initiative et par la voix de ma collègue Najat Vallaud-Belkacem, s'apprête à proposer cet après-midi devant les sénateurs un amendement au projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cet amendement complète le code de la défense en prévoyant les mêmes dispositions en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel que celles qui figurent au statut des fonctionnaires. Cela assure ainsi aux militaires les mêmes garanties qu'à tous les autres agents de l'État. Mais je veux aller plus loin : demain, les faits de harcèlement ouvriront droit à la protection juridique pour la victime – comme ce sera d'ailleurs le cas pour les fonctionnaires, ainsi que le prévoit le nouveau projet de loi sur la fonction publique. Dans le même esprit, l'interdit qui pèse sur les actes de harcèlement, de discrimination et de violence sera inscrit dans le code du soldat, matérialisé sous forme d'une carte, laquelle sera généralisée à l'ensemble des armées et qui comportera un code de déontologie. Dans le même temps, j'ai décidé de renforcer la formation et la sensibilisation sur ces questions, qui sont cruciales pour notre collectivité. Des actions de formation ciblées pour le commandement, les présidents de catégories, les référents mixité leur permettront de mieux connaître les procédures, ainsi que les droits et obligations des personnels militaires et civils. Un guide de procédures sera d'ailleurs élaboré et diffusé à cette fin. L'objectif est bien sûr ici de mieux identifier, accompagner, mais aussi traiter et sanctionner ces cas de harcèlement et de violence.

La prévention consiste aussi à préserver l'intimité du personnel féminin comme masculin dans les lieux de vie. Elle tend ainsi à éviter de créer des situations de promiscuité qui favorisent les risques de dérapage. Dans cette perspective, je veux que des mesures concrètes soient prises pour organiser la mixité dans les locaux de vie. Je ne méconnais pas les difficultés qui se présentent, mais cette mixité est une question majeure ; elle doit donc être prise en compte lors de la rénovation des infrastructures, avec en particulier la séparation des sanitaires mais aussi des chambrées.

La prévention, enfin, doit impérativement commencer dans nos écoles, dès la formation initiale. Il faut y prévoir une sensibilisation au respect de la mixité. Les chefs d'état-major, dont relèvent ces écoles, sont conscients des difficultés qui peuvent s'y rencontrer. Ils ont d'ailleurs déjà pris des décisions de grande fermeté pour traiter ce problème réel de la discrimination. Je consacrerai un moment spécifique à l'annonce de mesures dans ce domaine, car la réalité de nos écoles est d'une nature spécifique et appelle des mesures particulières. Je me rendrai prochainement dans l'une d'elles à cette fin.

J'en viens à la transparence, qui est également une nécessité. Il n'y a pas d'omerta, je l'ai dit, mais il n'y a pas non plus de visibilité suffisante.

Je souhaite donc que la remontée d'information soit clarifiée. Je donnerai bientôt des directives de procédures pour le signalement de faits par le dispositif EVENGRAVE : description et qualification des faits ; prise en compte des dommages psychologiques dans les dommages subis ; mesures conservatoires pour protéger la victime ; état clair d'avancement de la procédure disciplinaire à la date du signalement. Tout cela doit être clairement pris en considération et figurer dans les EVENGRAVE pour permettre un meilleur suivi.

Je demande ensuite que nous consacrons les moyens nécessaires à la production de statistiques, qui sont indispensables dans ce domaine. Je rappelle que la cellule Thémis sera chargée de recenser l'ensemble des signalements. Elle assurera également une veille sur leurs suites disciplinaires et éventuellement judiciaires, ainsi que sur leurs suites professionnelles auprès des différents services compétents du ministère. Elle transmettra enfin l'ensemble de ces données au haut fonctionnaire à l'égalité des droits, qui, en liaison avec l'Observatoire de la parité, les complétera éventuellement et fournira des statistiques sur les faits de harcèlement et de violence commis au sein de la défense. Ces statistiques figureront dans le bilan social du ministère et seront présentées à nos instances de concertation et de dialogue social.

Enfin, il nous appartient d'infliger des sanctions lorsque de tels actes sont avérés. La réglementation prévoit un large éventail en la matière : il nous revient d'y recourir. Il n'y a plus de barème, car l'objectif était d'avoir des sanctions individualisées et non le résultat d'une automaticité qui est absurde. Mais, avec le développement des services interarmées, les différences entre les pratiques disciplinaires des armées et services deviennent difficilement compréhensibles. La visibilité au niveau ministériel, transversal, qui sera celle de la cellule Thémis, permettra une harmonisation progressive de ces pratiques.

Je veux profiter de cette occasion pour clarifier dès à présent deux éléments de notre politique disciplinaire. D'abord, les sanctions disciplinaires sont de la responsabilité de l'institution : elles sont administratives et indépendantes et ne sauraient donc être suspendues aux procédures judiciaires. Le ministère et les armées doivent prendre leurs responsabilités ; ce qui n'est pas tolérable pour la société, en étant passible de sanctions pénales, l'est encore moins pour notre institution. Je rappelle que les sanctions disciplinaires doivent être prises et notifiées dans un délai maximum de quatre mois suivant le signalement des faits. Ensuite, seules des sanctions de groupe II ou III peuvent être appliquées pour les actes de violence et d'agression sexuelle. Je sais la complexité des situations que le commandement peut rencontrer : prendre de telles décisions, dans de pareilles circonstances, n'est jamais aisé. C'est pourquoi la vocation de la cellule Thémis est aussi d'apporter un appui à ce dernier, pour qu'il ne se sente pas isolé, notamment sur la question des sanctions

Nos armées peuvent s'enorgueillir dans de nombreux domaines : elles ont vocation à le faire aussi dans celui-ci et le combat que nous menons continue pour faire progresser la féminisation de l'institution militaire. Je sais pouvoir compter sur la mobilisation de tous les chefs de nos armées pour mettre en œuvre au plus vite les mesures que je viens d'indiquer, qui ont été rendus publiques depuis la fin de la matinée.

**Mme la présidente Patricia Adam.** Merci, monsieur le ministre, pour cette présentation et les décisions que vous venez de prendre.

Depuis douze ans que j'appartiens à cette commission, je me rends régulièrement sur le terrain et rencontre les femmes présentes dans nos armées. J'ai beaucoup d'admiration pour

elles : elles sont d'un grand professionnalisme, dans un monde encore très masculin, et constituent un exemple pour la mixité. Elles sont d'ailleurs également admirées de leurs collègues hommes.

Certaines m'ont fait part de cas de harcèlement, qui sont de fait les plus difficiles à traiter, dans la mesure où il faut les vérifier et où ils sont difficiles à exprimer. Or, chaque fois, les dossiers ont été bien traités par l'état-major et votre cabinet, de même d'ailleurs que par les précédents cabinets ministériels. Il y va de la réputation de nos armées.

Je souhaite aussi vous remercier, ainsi que le chef d'état-major de la marine, de permettre désormais que des femmes puissent embarquer dans les sous-marins. Les jeunes femmes qui se forment au métier d'officier à l'École navale apprécient sans doute cette décision, d'autant que la sélection pour pouvoir le faire est très difficile.

**M. le ministre.** Je tiens à cet égard à rendre hommage au chef d'état-major de la marine car cette décision n'était pas évidente. Il s'agissait peut-être d'un tabou, qui est désormais levé. C'est un bon exemple de féminisation.

Notre objectif est, je le répète, d'avoir une armée exemplaire, fondée sur le « zéro tolérance ». Les mesures que je vous ai exposées ont d'ailleurs été initiées par le commandement.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Lors des universités de rentrée organisées à Brest, je m'étais moi-même étonnée qu'il n'y ait pas de femmes dans les sous-marins : on m'a répondu que c'était impossible – alors que cela est pourtant accepté aux États-Unis ou en Grande-Bretagne.

Cela étant, je ne voudrais pas que la décision importante prise en la matière occulte tout le reste. Il faudra que nous regardions s'il n'y a pas de freins à l'évolution des carrières. Est-il normal par exemple qu'il n'y ait que 6 % de femmes dans les opérations extérieures (OPEX) ?

La France commence à prendre la mesure du phénomène que vous évoquez, qui existe tout autant à l'université, pour laquelle nous n'avons pas encore trouvé de bonne solution – nous en sommes toujours à des plaintes internes et il est très difficile de s'adresser au président de l'université pour porter plainte. Il est très important que les femmes puissent s'adresser aux associations de victimes de violences.

En matière de statistiques, nous avons un retard considérable, puisque nous n'en avons pas ! Or qui ne connaît pas un phénomène ne peut le combattre efficacement. Il nous faut donc disposer de statistiques fiables et détaillées. La Suède s'en est récemment dotée dans le cadre d'un rapport annuel, à la suite duquel elle prend des mesures drastiques selon le type d'événements constatés.

S'agissant des causes, le livre que nous avons évoqué signale souvent des faits de harcèlement et de dérapage liés à l'absorption d'alcool. L'action de prévention pourrait en tenir compte.

Au sujet de la modification du code de la défense, notre collègue Daniel Boisserie vous avait posé une question écrite en août 2012 sur l'introduction de la notion de

harcèlement sexuel et moral. Cela dit, lorsque nous avons examiné la loi sur le harcèlement sexuel à la fin de juillet 2012, les cas de tels agissements dans l'armée n'ont pas été portés à notre connaissance. De toute façon, la mesure prise à cet égard est très positive.

Dans le cadre d'un rapport sur ce projet de loi, nous avons montré combien le harcèlement est ravageur. Alors que le viol peut connaître des suites judiciaires et pénales, le harcèlement est difficile à dénoncer, à suivre et à prouver. Il détruit les personnes qui en sont victimes, d'autant qu'il est souvent le fait de supérieurs et de chefs qui imposent leur pouvoir de cette façon. Nous devons être intraitables à cet égard et je regrette que les sanctions soient très aléatoires et inégales – de trois à quinze jours d'arrêt, sachant que cela signifie seulement pour les intéressés une interdiction de sortie. Ces sanctions peuvent paraître relativement mineures, d'autant que certains acteurs de harcèlement ont été promus.

Par ailleurs, il existe des cas dans la gendarmerie, qui doivent également être traités.

Comme le disait Martin Luther King, « *Il y a pire que le crime, il y a le silence* ». En tout cas, je vous remercie, monsieur le ministre, pour ce que vous avez fait.

**M. le ministre.** Il y a un problème – auquel je n'ai pas encore de réponse –, lié au fait qu'un certain nombre de jeunes militaires considèrent que leur lieu de vie – leur chambrée ou leur tente – est un endroit privatif, dans lequel on peut avoir des activités festives et où on se sent hors de l'institution militaire.

S'agissant de la gendarmerie, j'ai rappelé qu'un plan d'action a été mis en œuvre par le précédent ministre de l'Intérieur et le directeur général de cette force, qui n'est pas contradictoire avec ce que nous proposons.

Le taux de féminisation dans les OPEX est faible en effet, mais le suivi de cette question doit faire partie du travail de l'Observatoire pour la parité.

Il est vrai que nous manquons de statistiques : j'ai donc fait en sorte qu'on en établisse chaque année et qu'elles soient soumises au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et au Comité technique ministériel (CTM).

Concernant les sanctions, j'ai précisé ce matin aux grands subordonnés que, dans des cas de violence, il convenait d'appliquer celles de niveau II ou III, c'est-à-dire la suspension, la radiation ou la rétrogradation. Quant aux jours d'arrêt, ils comportent des risques majeurs pour la carrière, l'avancement et le renouvellement du contrat. Mais il est parfois difficile de décider de la juste sanction alors qu'une procédure pénale est en cours. Or, compte tenu de la longueur de cette procédure, lorsque la sanction pénale survient, il est trop tard pour prendre une sanction disciplinaire. C'est pourquoi j'ai rappelé que l'administration devait, en responsabilité, s'attacher à conduire l'enquête administrative et à décider de la sanction indépendamment de la procédure pénale.

Je rappelle que, dans des cas de violence significatifs, repérés ou identifiés, ce sont les commandants qui ont accompagné les personnels féminins pour porter plainte. Il faut séparer la procédure administrative de la procédure pénale et avoir un outil de conseil au commandement, qui sera Thémis, pour aider à la décision. La volonté d'être exemplaire est partagée par l'ensemble du commandement, qui est déterminé à mettre en œuvre le dispositif que je vous ai indiqué.

**M. Jean-Jacques Candelier.** Monsieur le ministre, j'approuve les mesures que vous avez prises.

Le problème des violences faites aux femmes est très inquiétant, mais existe-t-il davantage de harcèlements ou de violences contre les femmes dans l'armée que dans le reste de la société ?

S'agissant de la jeune stagiaire de vingt-cinq ans qui suivait une formation à Fontenay-le-Comte, où en est le dossier ?

**M. Christophe Guilloteau.** Il faut en effet combattre ce type de violence.

La décision positive que vous avez prise de permettre aux femmes d'embarquer dans des sous-marins était attendue, mais cela risque de poser des problèmes techniques, qu'il va falloir régler. Cela étant, je ne suis pas sûr qu'il y ait beaucoup de demandes : embarquer sur un SNLE pour plusieurs mois, quand on a une vie familiale, ce n'est pas si simple.

**M. Joaquim Pueyo.** Le harcèlement moral est toujours un problème compliqué. D'ailleurs, les hommes peuvent aussi en être victimes.

La modification du code de la défense et le fait que les victimes puissent être protégées juridiquement constituent deux mesures phares à cet égard.

En matière de formation, y aurait-il un intérêt à prévoir des cycles d'information systématiques, de manière à ce que tous les militaires soient sensibilisés ?

Par ailleurs, existe-t-il un programme en faveur de lieux de vie spécifiques pour les femmes militaires ?

Enfin, on a vu des situations où le tribunal relaxait la personne mise en cause et où celle-ci faisait ensuite un recours devant le juge administratif et obtenait sa réintégration dans l'armée. Certains cas peuvent donc être compliqués.

**M. Philippe Vitel.** Je suis aussi heureux de savoir que les femmes militaires vont pouvoir rejoindre le monde des sous-marins. Il est bon de commencer par trois femmes officiers, dont le rang hiérarchique leur permet autorité et respect. Je serai également ravi quand je verrai sur le porte-avions *Charles-de-Gaulle* ce que j'ai vu sur des porte-avions américains, c'est-à-dire des femmes pilotes de chasse...

Est-ce qu'aujourd'hui, dans l'armée, les femmes et les hommes ont à grade égal une rémunération égale ?

*M. Nicolas Bays remplace Mme Patricia Adam pour co-présider la réunion.*

**M. le ministre.** Sur ce dernier point, Monsieur Vitel, nous voulons une égalité totale, ce qui n'est pas toujours le cas dans le reste de la société.

En matière d'avancement, il est du rôle de l'Observatoire pour la parité de vérifier que tout se passe correctement.

Quant à la mesure prise pour les sous-marins, elle aboutira à une généralisation de la féminisation à leur bord, ce qui suppose en effet des adaptations techniques. On les anticipe déjà pour la nouvelle génération de Barracuda.

**M. Philippe Vitel.** Il n'y a jamais eu de femmes dans la Légion étrangère ?

**M. le ministre.** Non.

**M. Christophe Guilloteau.** Quand sera-ce le cas ?

**M. le ministre.** C'est une bonne question, à laquelle il faudra réfléchir.

S'agissant de la formation, à Saint-Cyr, l'encadrement féminin sera singulièrement renforcé. D'aucuns ont en effet stigmatisé des comportements machistes peut-être confortés par l'image d'un encadrement exclusivement masculin.

En outre, les chefs d'état-major sont très exigeants sur le fait que tradition ne veut pas dire bizutage. Des mesures strictes ont été prises sur ce point et j'annoncerai d'autres mesures pour traiter le cas spécifique des écoles lors de mon déplacement prochain dans une des écoles de nos forces.

Sur la question de Monsieur Pueyo, il y a en effet une double procédure : pénale et disciplinaire. Il faut qu'elle soit maîtrisée et respectée, et donne lieu aux sanctions qui s'imposent. Et si d'aventure une procédure pénale rend caduque une procédure disciplinaire, on ne pourra pas empêcher qu'il y ait un recours.

Monsieur Candelier, dans le cas de la stagiaire du centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte, l'autorité militaire n'a jamais cherché à cacher l'événement dont celle-ci avait été victime, puisque c'est le commandement qui l'a incitée à porter plainte. L'auteur des faits a été sanctionné par 20 jours d'arrêt, sous l'aspect disciplinaire. Par ailleurs, le procureur de la République auprès du tribunal de grande instance de La Roche-sur-Yon a classé la plainte sans suite. Si le contrat de cette stagiaire a été rompu, cela n'a rien à voir avec cette procédure : il l'a été à la suite d'absences répétées et de fautes de comportement en service malgré de multiples rappels à l'ordre antérieurs à l'événement et donc sans lien avec cet incident. Cette radiation a fait l'objet d'un appel et a pour l'instant été suspendue.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Monsieur le ministre, la Délégation aux droits des femmes suivra attentivement ce que vous avez mis en place, dont on peut se réjouir. Le monde de l'armée s'est en effet féminisé tardivement et certains considèrent que les « féminines » ne sont pas forcément toujours légitimes. Il faut combattre ces préjugés, ici comme ailleurs. D'où l'enjeu considérable que constitue la formation.

**M. Nicolas Bays, président.** Je vous remercie, monsieur le ministre. Nous avons entendu votre volonté d'exemplarité sur la place des femmes dans l'armée.

\*

\* \*

*La séance est levée à dix-sept heures quarante-cinq.*

\*

\* \*

### **Membres présents ou excusés**

Présents. - Mme Patricia Adam, Mme Sylvie Andrieux, M. Olivier Audibert Troin, M. Nicolas Bays, M. Daniel Boisserie, M. Jean-Jacques Bridey, M. Jean-Jacques Candelier, M. Guy Chambefort, M. Jean-David Ciot, Mme Catherine Coutelle, Mme Geneviève Gosselin-Fleury, Mme Edith Gueugneau, M. Christophe Guilloteau, M. Marc Laffineur, M. Gilbert Le Bris, M. Jacques Moignard, M. Paul Molac, M. Philippe Nauche, Mme Émilienne Poumirol, M. Joaquim Pueyo, Mme Marie Récalde, M. Alain Rousset, M. François de Rugy, M. Jean-Michel Villaumé, M. Philippe Vitel

Excusés. - M. Ibrahim Aboubacar, M. Claude Bartolone, M. Sylvain Berrios, M. Philippe Briand, M. Yves Foulon, M. Francis Hillmeyer, M. Éric Jalton, M. Jérôme Lambert, M. Jean-Yves Le Déaut, M. Frédéric Lefebvre, M. Bruno Le Roux, M. Maurice Leroy, M. Damien Meslot, Mme Sylvie Pichot

Assistaient également à la réunion. - Mme Pascale Crozon, Mme Virginie Duby-Muller, Mme Maud Olivier