

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Dans le cadre du rapport d'information sur les femmes et les forces armées (Mme Bérangère Couillard et Mme Bénédicte Taurine, co-rapporteuses) audition de Mme Florence Parly, ministre des Armées..... 2

Mercredi

19 septembre 2018

Séance de 16 heures 30

Compte rendu n° 43

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2017-2018

**Présidence
de Mme Marie-Pierre
Rixain, *Présidente***



La séance est ouverte à 16 heures 35.

Présidence de Mme Marie-Pierre Rixain, présidente.

Dans le cadre du rapport d'information sur les femmes et les forces armées (Mme Bérange Couillard et Mme Bénédicte Taurine, co-rapporteuses) la Délégation procède à l'audition de Mme Florence Parly, ministre des Armées.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Madame la ministre, nous avons confié une mission d'information sur les femmes et les forces armées à nos collègues Bérange Couillard et Bénédicte Taurine qui devraient nous présenter leurs conclusions dans le courant du mois d'octobre. Il nous a semblé indispensable de vous entendre sur ce sujet et c'est avec plaisir que nous vous accueillons au sein de la délégation aux droits des femmes, sachant votre mobilisation sur cette question.

Avant d'en venir à cette thématique, je souhaite vous faire partager la stupéfaction qui a été la mienne en entendant les propos tenus la semaine dernière par Bertrand de Rochambeau, président du syndicat national des gynécologues, sur l'interruption volontaire de grossesse – le syndicat a indiqué depuis que le docteur de Rochambeau s'était exprimé en son nom propre.

Je ne peux que condamner avec la plus grande fermeté ces déclarations, contraires à la lettre et à l'esprit de la loi. Le droit des femmes à disposer librement de leur corps est un droit fondamental, que rien ni personne ne saurait remettre en cause. Au sein de la Délégation, nous avons toujours rappelé que l'avortement était une question de choix : le choix de poursuivre ou non une grossesse, le choix d'un lieu, le choix, nous l'oublions trop souvent, d'une méthode. Cette liberté de choix est garantie par la loi, et aucun praticien, quel qu'il soit, ne saurait la remettre en cause.

Je me propose donc de publier un communiqué au nom de la Délégation pour rappeler ces principes fondateurs. Je constate que cette proposition recueille votre assentiment à toutes et tous. Je vous en remercie.

Madame la ministre, je veux vous remercier très chaleureusement de votre participation à cette réunion sur les femmes et les forces armées, un sujet qui vous tient particulièrement à cœur et pour lequel vous êtes personnellement très impliquée. Je pense au plan « Famille », mais aussi à vos déclarations en matière de lutte contre le harcèlement. Vous avez très justement dénoncé le caractère intolérable des comportements sexistes et fait part de votre souhait de les sanctionner, de façon à y mettre un terme. Vous reviendrez très certainement sur ces différentes initiatives dans votre propos liminaire et plus généralement sur la dynamique que vous souhaitez impulser au sein de votre ministère.

L'armée est avant tout une question d'engagement, nous l'avons compris lors des auditions menées par la Délégation et par nos rapporteuses. C'est une volonté personnelle qui se transforme en force collective, des valeurs qui transcendent l'individu au service de la Nation. Il s'agit d'une détermination altruiste qui mérite notre profonde admiration. Chaque jour, des femmes et des hommes font le vœu de protéger le territoire français et leurs concitoyens en s'astreignant aux contraintes que l'on connaît, afin de garantir une vie paisible à leurs pairs. Mais l'esprit de corps qui lie les militaires ne saurait se réduire à un entre-soi,

dont les valeurs résisteraient à celles de la société. À ce titre, la féminisation des effectifs a été un axe essentiel de la modernisation des forces armées françaises.

La France peut se féliciter d'avoir l'une des armées les plus féminisées au monde. Des femmes valeureuses se sont engagées depuis les derniers conflits mondiaux sur les fronts de guerre, ébranlant ainsi les représentations culturelles et l'assignation des femmes à certains rôles sociaux. Mais la féminisation de l'armée relève encore trop souvent d'exploits individuels et les femmes sont, pour la plupart, encore cantonnées aux fonctions supports ou aux fonctions médicales.

Au-delà des problématiques de recrutement, lequel tend actuellement à une diversification croissante, c'est l'essence même de ce que l'armée doit être qu'il faut travailler. Comme l'a montré Emmanuelle Prévot, maître de conférences à l'école de l'air, les femmes sont encore perçues comme des intruses dans un monde d'hommes. Il est temps de dénouer le lien qui, depuis des centaines d'années, s'est créé entre guerre, virilité et hommes. Sans cet effort, la féminisation de l'armée sera toujours ressentie comme une tentative de déstabilisation de l'identité masculine, ce qui empêchera les femmes d'évoluer dans cet environnement.

Quelles sont donc les actions à mettre en place pour que les femmes n'aient plus à s'adapter à un monde qui les considère encore comme des intruses ? Comment développer une culture militaire qui accueillerait les femmes au même titre que les hommes ? Avant de vous donner la parole, madame la ministre, je propose aux rapporteuses Bérengère Couillard et Bénédicte Taurine, d'introduire nos échanges.

Mme Bérengère Couillard, co-rapporteuse. Madame la ministre, c'est avec beaucoup de plaisir que nous vous accueillons au sein de la délégation aux droits des femmes pour cette audition. Avec Bénédicte Taurine, nous travaillons sur cette mission d'information passionnante depuis plusieurs mois ; nous avons rencontré de nombreux professionnels des forces armées et recueilli beaucoup d'informations. Je suis curieuse de vous entendre sur les actions que le ministère compte engager pour accroître la présence des femmes au sein des forces armées, notamment sur le plan mixité, dont vous avez tracé les grandes lignes lors des dernières questions au gouvernement.

Mme Bénédicte Taurine, co-rapporteuse. Madame la ministre, je vous remercie sincèrement pour votre présence car il est très important pour nous, dans le cadre de cette mission, de pouvoir vous rencontrer.

Mme Florence Parly, ministre des Armées. Madame la présidente, mesdames les rapporteuses, mesdames les députées, monsieur le député, je vous remercie pour cette invitation. Je commencerai par un truisme : c'est une femme qui s'adresse à vous, une femme ministre des Armées, évoluant dans ce qui est, vous l'avez justement rappelé, l'univers masculin par excellence.

Avant les années 2000, l'idée même que ce poste éminemment régalien puisse être occupé par une femme aurait paru totalement saugrenue. J'ai la chance de ne pas être la première – d'autres avant moi ont défriché le terrain – et je n'ai pas été confrontée aux sourires qui se sont peut-être dessinés sur certains visages à l'époque. Les choses ont changé : au ministère, que je sois une femme n'a au fond rien que de très normal ; nous entretenons des rapports extrêmement professionnels, qui renvoient au second plan cette dimension néanmoins très évidente.

Le monde change, nos armées aussi. Elles se sont ouvertes aux femmes, progressivement – peut-être trop lentement. Ce mouvement a commencé après la seconde guerre mondiale, puis il s'est accéléré au milieu des années 1970. C'est donc un mouvement récent.

Parce qu'elles doivent attirer des profils divers, parce que nous devons affronter des menaces plus nombreuses et plus variées, les armées ne peuvent se permettre de se passer de la moitié des talents de l'humanité.

Je ne suis pas venue aujourd'hui vous dire que tout va bien – ce n'est pas le cas. Si nous pouvons nous satisfaire de certaines avancées, il reste encore beaucoup à faire et je compte sur les représentants de la Nation pour jouer le rôle de vigie et être, comme dans le cadre de la discussion sur la loi de programmation militaire, les nécessaires aiguillons de notre action dans ce domaine.

Je commencerai par casser quelques clichés qui ont la vie dure. Le premier est celui selon lequel les armées seraient exclusivement masculines. Avec un taux de 15,47 % de femmes, certes encore trop bas, l'armée française est la quatrième armée la plus féminisée au monde. Ce taux est très hétérogène ; il varie selon les secteurs, et d'une armée à l'autre. Dans l'armée de terre, il est de 10 %. Il s'élève à 60 % dans le service de santé des armées, à l'image de ce qui se passe dans le monde civil, où la profession médicale est désormais largement féminisée.

À ma grande satisfaction, il n'existe plus aucun poste opérationnel qui soit fermé aux femmes. L'actualité récente l'a montré, avec le retour de la mission du sous-marin nucléaire lanceur d'engins, dernier bastion réservé aux hommes. J'ai rencontré les quatre premières femmes officiers qui y ont embarqué et recueilli leurs commentaires sur les difficultés qu'elles ont pu rencontrer – à vrai dire, peu nombreuses –, entendu la très grande fierté qu'elles ont ressentie à conduire cette mission, ainsi que celle de l'équipage et du chef d'état-major de la marine, qui vous en aura certainement parlé si vous l'avez auditionné.

La présence de femmes à bord des sous-marins était la dernière frontière symbolique, elle est partiellement tombée : l'exiguïté des sous-marins nucléaires d'attaque d'ancienne génération ne permettait pas les aménagements d'espaces de vie indispensables à l'accueil des femmes, mais la nouvelle génération qui arrivera prochainement dans les forces sera d'emblée adaptée à la présence d'un équipage féminin.

Un autre des présupposés auquel je voudrais tordre le cou est que rien ne serait fait pour la mixité dans les armées. Il est important de lutter contre cette idée qui conduit un certain nombre de jeunes filles ou de jeunes femmes à pratiquer l'autocensure : « ce n'est pas pour moi, on ne fera rien pour moi, donc je n'y vais pas ». Au contraire, elles doivent avoir la conviction que des progrès sont réalisés pour faciliter leur accueil et leur insertion. L'appropriation de ce thème de la nécessaire mixité dans les armées est un signal clair. La direction dans laquelle nous devons aller, et vite, ne fait plus débat. Nous devons permettre aux femmes de réussir et de gravir tous les échelons, car nous avons vraiment besoin d'elles : il serait tout de même paradoxal que les armées soit le seul domaine de la société dans lequel la contribution des femmes ne soit pas tangible !

Cette démarche, engagée il y a quelque temps, continue de monter en puissance. Nous devons désormais accélérer. Un haut fonctionnaire à l'égalité des droits a été nommé et présente les résultats annuels devant l'observatoire de la parité que je préside. Un dispositif

statistique permet de suivre avec précision la question de l'égalité professionnelle et le ministère a été l'un des premiers à avoir créé une feuille de route qui apporte une connaissance précise de la place des femmes dans l'institution.

Dès mon arrivée, j'ai souhaité prendre le taureau par les cornes. Ceux d'entre vous qui ont participé au débat sur la loi de programmation militaire le savent, je souhaite placer l'humain au cœur de nos armées. La question des conditions de vie, celles de la conciliation entre la vie familiale et l'engagement militaire, de l'égalité des chances et des droits sont pour moi des priorités. J'ai lancé un plan « Famille » pour faciliter la conciliation entre les conditions de vie et d'engagement des militaires et de leurs familles. Évidemment, je n'ai pas laissé de côté la question des femmes qui servent sous l'uniforme. Ce plan est très largement mis en œuvre : je m'étais engagée à ce que 70 % des mesures fassent l'objet d'autorisations de programme en 2018 ; ce sera le cas.

Ce plan prévoit par exemple d'augmenter l'offre de garde pour les enfants de militaires en augmentant de 20 % le nombre de places en crèche d'ici 2022 et en favorisant l'exercice du métier d'assistante maternelle au sein des familles de militaires. Il prévoit aussi l'élargissement du dispositif de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), de participation à une opération extérieure ou à une opération sentinelle sur le territoire national. Ce sont les premières étapes ; je pense que nous devons aller plus loin.

C'est la raison pour laquelle nous avons tenu à faire figurer, à l'article 12 de la loi de programmation militaire, une disposition importante. Celle-ci permet à tout militaire qui prend un congé pour convenance personnelle afin d'élever un enfant de moins de 8 ans, de continuer à servir comme réserviste. C'est le moyen de conserver le lien avec l'armée, de maintenir les compétences et de garantir la poursuite de l'avancement, en fonction du nombre de jours réalisés dans la réserve. Cette mesure permettra d'atténuer les répercussions de l'arrivée d'un enfant sur le déroulement d'une carrière.

L'avancement est un sujet évidemment majeur. Je le dis souvent sous forme de boutade, je souhaite qu'un jour – le plus tôt sera le mieux –, le féminin de général ne désigne plus l'épouse d'un général. Chacun doit avoir toutes ses chances, y compris d'accéder aux plus hautes responsabilités, en fonction de ses talents, de ses mérites et sans aucune discrimination.

Il faut que des femmes figurent parmi les officiers généraux. Ce sera d'abord le signe que la politique que nous avons engagée a réussi. Cela montrera qu'il est possible aux femmes d'accéder par leur mérite aux plus hautes responsabilités. Enfin, et nous sommes nombreux dans cette salle à partager ce point de vue, ces femmes deviendront les modèles dont nos armées ont besoin. Certaines femmes sont devenues chercheuses parce qu'elles se sont identifiées à Marie Curie, beaucoup de femmes se sont engagés dans la vie publique – j'en fais partie – inspirées par l'exemple de Simone Veil. Nous avons tous besoin d'identifications positives qui nous permettent de déterminer nos aspirations profondes. Les jeunes filles, les jeunes femmes ont besoin de modèles qui leur montrent qu'il est possible de gravir les échelons dans l'armée. De leur côté, les hommes, du moins ceux qui ont encore des doutes sur la capacité des femmes à exercer ces responsabilités, ont besoin de vérifier de façon très concrète qu'une femme est capable de commander, de trancher, de diriger. Les femmes sont des combattants comme les autres, elles font preuve du même engagement et du même courage. La mission, que l'on soit civil de la défense ou militaire, militaire du rang, sous-officier ou officier doit se conjuguer au féminin.

Nos objectifs doivent être réalistes et en même temps ambitieux. Je me suis fixé un objectif que je crois raisonnable, même si tout le monde ne partage pas l'adjectif « raisonnable » : en 2025, au terme de la loi de programmation militaire, le taux de femmes parmi les officiers généraux devra être de 10 %. Ce taux reste inférieur au taux moyen de femmes dans les armées. L'objectif est que la répartition hommes/femmes soit homogène à tous les niveaux de la hiérarchie et que la part des femmes progresse.

Il est certain que l'attrait d'une carrière dans les armées est mis à mal lorsqu'une jeune femme ou une jeune fille, par différents canaux – les médias, son environnement amical ou familial – entend que le choix de s'engager, de faire des études pour accéder à des responsabilités suppose d'être bizutée, d'être ostracisée et de faire l'objet de « l'indifférence courtoise ». C'est aussi cela qu'il faut combattre à la racine, faute de quoi nous ne parviendrons pas à constituer les viviers dont nous avons grandement besoin pour élever le taux de femmes dans les armées, y compris parmi les plus hauts gradés.

C'est la raison pour laquelle je considère que le sexisme n'a pas sa place dans les armées. Quelqu'un qui pense que les femmes n'ont rien à faire dans les armées n'a tout simplement rien à faire dans les armées. Je ne cesse de le répéter et je crois être entendue, notamment au niveau du commandement : c'est la tolérance zéro qui doit prévaloir.

Nous mènerons donc une guerre systématique aux attaques sexistes. L'indifférence courtoise n'a rien de courtois, aucune brimade n'est acceptable, et, pour être triviale, il n'est pas de main baladeuse qui ne soit « pas bien méchante ». Toute agression, toute attaque doit être dénoncée, sanctionnée, punie.

L'excellence comportementale est l'un des ciments de nos armées et l'on ne peut laisser quelques brebis galeuses salir la réputation de l'institution militaire en son entier. Nous avons donc lancé, avec Geneviève Darrieussecq, un plan d'excellence comportementale pour les lycées militaires et les états-majors ont fait passer des consignes claires. La cellule Thémis accomplit un travail remarquable en soutien du commandement, puisqu'elle permet d'enquêter sur les actes de harcèlement, de violence et de discrimination et d'accompagner les victimes. Fonctionnant hors hiérarchie, elle a trouvé sa place dans nos armées.

Si je dresse rapidement un premier bilan, je crois pouvoir dire que nous agissons, que les armées s'ouvrent à la mixité, que nous menons le combat pour l'égalité femmes-hommes et que nous combattons le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles.

Est-ce assez ? Je ne le crois pas. Après cette première période que je qualifierai de « pionnière », nous devons ouvrir l'acte II de la mixité dans les armées. C'est la raison pour laquelle j'ai décidé de lancer un plan mixité qui devrait voir le jour au printemps 2019. Je souhaite ce plan aussi large et ambitieux que possible. Il n'exclura, par définition, aucune piste. J'en ai confié la responsabilité à l'amirale de Mazieux, qui devra, en lien avec les armées, les états-majors et les directions des services, faire des propositions très concrètes. J'ai dévoilé quelques axes de ce plan lors de dernières questions au Gouvernement. Nous devons notamment centrer la réflexion sur nos processus de gestion des ressources humaines afin de promouvoir le recrutement des femmes et de lutter contre l'évaporation des talents. Je souhaite également que l'on réfléchisse plus avant à de meilleurs équilibres encore entre l'engagement militaire et la vie familiale. J'ai rappelé les dispositions de la loi de programmation militaire qui sont une première étape. Il est sans doute possible d'imaginer des solutions complémentaires qui permettent d'aller plus loin.

Soyez convaincus que nous n'avons pas *d'a priori* et qu'aucune porte ne sera fermée par principe pour l'élaboration de ce plan mixité. Je sais pouvoir compter sur vous, vos propositions et votre intérêt constant pour la promotion de l'égalité femmes-hommes au sein de nos armées.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci, madame la ministre. Nous partageons votre engagement, votre motivation et nous saluons les résultats concrets que nous observons d'ores et déjà au sein de nos forces armées. Quoi qu'il arrive, la délégation aux droits des femmes sera à vos côtés pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les forces armées, et protéger celles ou ceux qui en auraient besoin.

Mme Bénédicte Taurine, co-rapporteuse. Je voudrais aborder la thématique de la parentalité, qui a été évoquée de nombreuses fois au cours de nos auditions, et plus précisément la question des crèches.

Je voudrais savoir – comme l'a indiqué l'amiral Prazuck – s'il est possible de discuter avec les municipalités pour mettre en place des crèches pour les familles de militaires. Quels crédits pensez-vous obtenir pour assurer ces places ? Pouvez-vous nous en dire un peu plus ce sujet ?

Mme Florence Parly, ministre des Armées. La question des places en crèche est un sujet de préoccupation assez général pour l'ensemble des parents de jeunes enfants, militaires ou non. Le ministère des Armées possède un certain nombre de crèches « en propre ». Nous allons les développer, mais nous allons également procéder à des réservations de berceaux dans des crèches mises en places et gérées par les collectivités territoriales.

C'est en combinant ces outils que nous nous sommes fixé comme objectif de disposer au total, toutes formes de crèches confondues, de 2 550 places en crèches en 2022. Aujourd'hui, on dispose de 1 600 places – j'arrondis le chiffre – en crèches ministérielles, et avec les réservations dans les crèches ou structures d'accueil externes, d'un peu plus de 2 100 places. L'objectif est donc d'en ajouter 400 d'ici 2022.

Mais il ne faut pas oublier tout le dispositif des assistantes maternelles, qui constituent une alternative à la garde d'enfants en crèche. Et nous pensons pouvoir faciliter l'accès d'un certain nombre de conjoint(e)s de militaires à la profession d'assistant(e)s maternel(le)s, afin de renforcer, sur un bassin géographique de proximité, les possibilités de garde des jeunes enfants.

Nous avons enfin réfléchi à des modes de compensation des coûts induits par la garde d'enfants par des tiers. Nous avons ainsi prévu une prestation spéciale de soutien pour les gardes d'enfants en cas d'horaires atypiques – et parfois très atypiques, s'agissant des militaires. En 2017, les parents de plus de 750 enfants ont bénéficié du versement de ce type de prestations. Il en va de même pour l'accueil périscolaire des enfants qui peut donner lieu à une compensation monétaire.

Ce sont là quelques exemples, au-delà des investissements que nous allons réaliser, soit sous forme de constructions, soit sous forme de réservations auprès des collectivités territoriales, d'outils destinés à faciliter la garde des enfants.

Mme Bérengère Couillard, co-rapporteuse. Madame la ministre, je souhaiterais vous interroger sur l'objectif ambitieux que vous vous êtes fixé qui est d'avoir 10 %

d'officiers généraux femmes. La question revient souvent parce qu'en fonction des interlocuteurs, le sujet peut être assez sensible. Ne craignez-vous pas que cet objectif soit perçu comme de la discrimination positive et que les femmes qui seront promues ne soient pas respectées dans leur exercice de commandement ?

Je voudrais savoir comment vous allez procéder. En effet, l'objectif est ambitieux, et lorsqu'on poursuit des objectifs ambitieux en matière de parité et d'égal accès des femmes au commandement, on risque de promouvoir des femmes plutôt que des hommes, à compétences égales.

Mme Florence Parly, ministre des Armées. Je me suis censurée moi-même en disant que cet objectif de 10 % était à l'horizon de 2025. En réalité, il est à l'horizon 2022, ce qui est plus ambitieux. Et nous voulons doubler ce taux d'ici 2025.

Je serai très claire sur le seul mode de fonctionnement qui prévaut dans les armées : c'est la promotion au mérite, en fonction des compétences et des talents. Ces critères doivent continuer de s'appliquer. Je n'ai aucun état d'âme à ce propos.

Et je n'ai aucun état d'âme et aucun doute non plus que sur le fait que, dès lors que nous aurons été capables d'accroître le vivier des femmes qui peuvent être promues, celles-ci rempliront tous les critères pour l'être. Pour moi, la question n'est pas la discrimination positive, mais la constitution d'un vivier suffisamment significatif.

Il faut revenir à l'histoire, qui est celle d'une ouverture très tardive des écoles d'officiers aux femmes. De mémoire, l'armée de l'air a commencé à s'ouvrir aux femmes en 1967 et l'école navale au début des années 1990. C'est donc très récent. Comme il faut plus de vingt ans pour accéder au grade de colonel ou de capitaine de vaisseau, et environ trente ans pour accéder au grade de général – ou équivalent – vous comprendrez que les viviers soient extrêmement restreints.

Par ailleurs, et c'est notre deuxième sujet de préoccupation, nous devons nous assurer que dans les promotions qui rentrent dans les écoles d'officiers, la part des filles s'élève. Or nous sommes encore sur de trop petits nombres, avec des évolutions erratiques d'une année sur l'autre. La tendance est plutôt à l'amélioration, mais il y a des années moins bonnes que d'autres.

L'école de l'air est en avance sur les deux autres écoles d'officiers, et a beaucoup progressé au cours des trois dernières années : il y avait presque 15 % de filles dans cette école en 2015, il y en a quasiment 25 % en 2017. Les effectifs à l'école navale évoluent, avec une très bonne année en 2015, une beaucoup moins bonne en 2016 ; cela recommence à progresser, mais encore trop faiblement en 2017. Il en va de même à Saint-Cyr : presque 8 % de filles en 2015, presque 9 % en 2016 ; en 2017 je ne vais même pas citer le taux ; en revanche, en 2018, nous avons atteint et dépassé les 10 % et je pense que c'est probablement une des premières fois.

Mais enfin, en valeur absolue, les effectifs ont atteint 16 filles à l'école spéciale militaire de Saint-Cyr en 2018, 16 à l'école de l'air et 16 à l'école navale en 2017. On est encore sur de tout petits nombres. C'est un sujet de préoccupation qui renvoie à des considérations qui dépassent très largement les difficultés propres aux armées.

Si l'on regarde dans le détail les résultats à l'entrée de Saint-Cyr cette année, on retrouve malheureusement une tendance qui existe dans toutes les grandes écoles scientifiques, à savoir que la part des filles qui réussissent le concours d'entrée *via* la section scientifique est très faible. En effet, en général, il y a peu de filles dans les classes préparatoires scientifiques. D'une certaine manière, ces résultats sont aussi le reflet d'une situation générale qui concerne aussi bien le monde civil que le monde militaire.

Notre objectif est donc de faire en sorte que le taux de féminisation à la sortie des grandes écoles progresse en faveur des femmes. C'est une condition nécessaire pour qu'à terme nous ayons davantage d'officiers généraux féminins.

Mme Bérengère Couillard, co-rapporteuse. Je voudrais rebondir sur ce que vous venez de dire. Pour accroître le vivier des femmes, il est indispensable de les attirer dans les écoles qui forment nos militaires. Va-t-on revoir la méthode de communication pour le recrutement ? Des tentatives, parfois heureuses, parfois moins, ont eu lieu en la matière. L'objectif du ministère est-il d'arriver à communiquer autrement ? Très souvent, les différents professionnels que nous avons auditionnés ont répondu qu'ils ne communiquaient pas de façon différente à l'égard des jeunes femmes ou des jeunes hommes, et que cela pouvait expliquer qu'il était difficile d'attirer les jeunes femmes au sein des écoles.

Mme Florence Parly, ministre des Armées. Je pense que des progrès ont été réalisés en termes de communication et quels que soient les grades. J'imagine que vous avez vu les grandes campagnes de recrutement s'étaler sur les murs des villes ou dans les métros.

Les armées veillent, et je veille tout particulièrement, à ce que les représentations visuelles des métiers, des situations en opération, en responsabilité opérationnelle, ne soient pas toutes incarnées par des hommes. Je n'ai pas fait de statistiques, mais je pense que vous y avez-vous prêté attention : ces affiches publicitaires présentent de façon, sinon égale, du moins diversifiée, des hommes et des femmes, afin précisément de montrer aux jeunes femmes que ces métiers leur sont ouverts.

C'est tout particulièrement important dans l'armée de terre puisque, comme je vous l'ai indiqué, le pourcentage de femmes n'y est que de 10 %.

C'est aussi important parce qu'il faut rassurer les parents. En effet, il faut que ceux-ci se sentent sécurisés et convaincus que c'est un environnement professionnel accueillant pour les jeunes.

Je crois que chaque armée fait des efforts pour s'adresser aux garçons comme aux filles, de manière adaptée en fonction des spécificités propres à l'armée de terre, à la marine ou à l'armée de l'air.

S'agissant des écoles d'officiers, il est probable que des efforts peuvent encore être accomplis. Cela fait partie des axes d'effort que nous avons envisagés avec l'amirale de Mazieux : comment améliorer la communication, comment mieux valoriser encore ces figures, je n'ose pas dire ces « héroïnes » ? Hier, un colloque a d'ailleurs été organisé par un réseau de femmes visant à la mixité dans les armées sur le thème des héroïnes.

Il faut que nous puissions mettre en avant des exemples, des figures emblématiques qui permettent aux jeunes filles ou aux jeunes femmes de se retrouver, et de s'identifier à elles. Or ce n'est pas encore tout à fait le cas. Il y a certainement encore matière à progresser.

Mais je suis certaine que dans quelques mois, lorsque ce plan sera élaboré, nous pourrons venir vous présenter des propositions.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je vous poserai trois questions : les deux premières sont dans le cœur de notre sujet ; la troisième est un peu plus éloignée mais elle me semble importante.

Mes deux premières questions portent sur le recrutement des jeunes femmes et sur la façon de constituer le vivier dont vous parlez. Le problème n'est d'ailleurs pas propre aux armées : on le retrouve dans la diplomatie, dans d'autres ministères, voire à l'Assemblée nationale.

On évoquait à l'instant les modèles. Ne pourriez-vous pas créer un lien avec le ministère de l'éducation nationale de façon à présenter aux jeunes gens, dans les livres d'histoire notamment, des modèles de femmes militaires ? La Seconde Guerre mondiale est à l'ordre du jour des programmes du secondaire, et on pourrait imaginer la mise en place de partenariats dans le cadre de l'éducation nationale pour valoriser le rôle des femmes durant ce conflit.

Deuxièmement, avez-vous eu écho d'hommes qui auraient été mécontents à la suite de la nomination d'une femme à un poste de commandement ? Pour quelle raison ? La compétence des femmes est-elle parfois remise en question ? Ou alors, puisque la règle d'or dans les armées est la compétence, lorsqu'une femme est nommée à un poste de commandement, la décision est-elle incontestable et ne souffre-t-elle d'aucun soupçon d'incompétence de la part de ses collègues hommes ?

Troisièmement, nous parlons beaucoup du recrutement et de la féminisation des forces armées, mais qu'en est-il, une fois que ces femmes sont recrutées, notamment lorsque certaines d'entre elles se rendent sur des théâtres de guerre en opérations extérieures ? Nous savons qu'il existe des programmes d'accompagnement, par exemple en cas de stress post-traumatique. Y-a-t-il des accompagnements propres pour les femmes ? Y-a-t-il des prises en charge spécifiques pour les femmes qui se rendent sur les théâtres de guerre et pourraient, en raison de leur genre, avoir été soumises à des traumatismes différents de ceux de leurs collègues masculins ?

Mme Florence Parly, ministre des Armées. Premièrement, je trouve excellente votre suggestion consistant à promouvoir des modèles d'excellence et d'exemplarité de femmes militaires. D'ores et déjà, nous avons inclus dans le programme de la journée défense et citoyenneté (JDC) un module traitant des questions d'égalité hommes-femmes.

Avant même la mise en place du service national universel, nous avons la chance de disposer de cette JDC que suivent chaque année 800 000 jeunes. C'est une opportunité que nous ne manquons pas de saisir pour aborder la thématique plus générale de l'égalité femmes-hommes. Je ne doute pas que dans le cadre du futur service national universel nous pourrions développer cette action. Mais ce n'est pas exclusif de la suggestion que vous nous faites, que je retiens, et dont je m'entretiendrai avec Jean-Michel Blanquer.

Deuxièmement, vous avez évoqué les éventuelles réticences des hommes et leurs possibles critiques sur le thème du favoritisme ou de la discrimination positive. J'ai moi-même posé la question aux quatre femmes officiers qui rentraient de mission dans un sous-marin nucléaire lanceur d'engins. Elles m'ont répondu qu'elles se trouvaient dans une

situation particulière, à savoir qu'elles étaient officiers. Ce qui comptait d'abord et avant tout, c'est qu'elles étaient en position de commandement. Elles ont avoué que parfois, certains avaient pu se demander si elles avaient fait le même parcours, aussi exigeant, aussi sélectif que celui des hommes. Il est évident que le parcours de ces femmes était tout aussi exigeant, et qu'il n'y avait pas de sujet. Mais il est exact que ces questions ont pu être posées par certains – je ne parle pas d'une majorité.

Je ne me fais que l'écho de ce qu'elles m'ont dit. Et je crois important, précisément pour couper court à d'éventuelles suspicions, de s'en tenir à ce principe cardinal que je rappelais tout à l'heure, à savoir que la promotion, l'avancement, l'accès aux responsabilités doivent rester fondés sur les talents et les compétences.

Il a été très intéressant de pousser l'échange avec ces quatre militaires, dans la mesure où certaines ont dit que cette expérience avait été extraordinairement enrichissante de par l'environnement et de par son caractère singulier, mais que professionnellement parlant, elles avaient déjà fait la même chose sur d'autres types de bâtiment et qu'elles aspiraient à étendre leur périmètre de compétences, pas nécessairement dans un sous-marin, mais ailleurs dans la marine. Il est important de remarquer qu'elles avaient réalisé cette mission dans un SNLE parce qu'elles étaient extrêmement compétentes dans leur domaine, et non pour des raisons d'affichage. Et c'est parce qu'elles continuent d'avoir l'ambition de progresser dans la carrière qu'elles pourront poursuivre leur carrière à bord d'un sous-marin ou en rejoignant un bâtiment de surface.

Troisièmement, opérations extérieures (OPEX) ou pas, le réseau « Écoute Défense » est à la disposition de tout le monde, de tous les blessés psychologiques, indépendamment de leur genre. Naturellement, en cas d'écoute individualisée, la personnalité est prise en compte et le fait qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme fait partie des éléments pris en compte.

Je ne suis pas certaine que le dispositif soit différent pour les OPEX. Mais je peux dire que le ministère des Armées a renforcé sa vigilance pour faciliter la réinsertion après des opérations extérieures. Nous avons donc multiplié les « sas avant retour », qui assurent la transition entre un théâtre d'opérations et le retour dans la famille. Cela s'adresse aux hommes comme aux femmes ; je peux dire que le dispositif est extrêmement apprécié par les militaires qui rentrent comme par les familles qui les retrouvent.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci vivement, madame la ministre, pour ces éclaircissements. Je pense qu'il était important d'entendre de votre part que les femmes qui occupent aujourd'hui des postes de commandement dans l'armée les occupent parce qu'elles sont compétentes, afin qu'il n'y ait absolument aucun soupçon à leur égard.

Mme Céline Muschotti. Je pense, madame la ministre, qu'auditionnée dans le cadre des travaux de la mission d'information sur les femmes et les forces armées conduite par mes collègues Bérandère Couillard et Bénédicte Taurine, vous aurez à cœur de nous éclairer sur la question du rapprochement familial dans nos armées.

Les modalités de rapprochement de deux conjoints officiant sous nos drapeaux sont théoriquement assez simples, même si les unions pourraient être considérées plus rapidement pour pouvoir procéder à des mutations, avec la mise en place, au 1^{er} janvier de l'année prochaine, du prélèvement à la source. En effet, les PACS ne sont pris en compte qu'à l'année n+1, pour une éventuelle mutation à l'année n+2. Or une déclaration fiscale commune pour

justifier du PACS est obligatoire. Cette obligation vaut d'ailleurs pour l'ensemble des fonctionnaires, civils comme militaires.

Si les directions des ressources humaines des armées n'ont pas pour politique de laisser les couples séparés, les besoins des services peuvent l'emporter sur une éventuelle mutation pour rapprochement familial. En effet, l'article L. 4121-5 du code de la défense précise que les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu, que les mutations doivent être compatibles avec le bon fonctionnement du service et que la liberté de résidence peut être limitée et la liberté de circulation restreinte.

La rigueur, la logique de ces dispositions dissuadent évidemment nos militaires d'exercer un recours administratif à l'encontre d'une décision de refus de mutation pour motif familial. Cependant, la nécessité de veiller à l'équilibre des relations familiales de nos militaires doit nous amener à réfléchir à un meilleur rapprochement des couples. Quel bilan pouvez-vous tirer de la politique récente en la matière au sein de nos armées ?

Madame la ministre, quelles sont les pistes pour améliorer, d'après vous, le sort de nos militaires qui donnent leur vie à la Nation, mais la partagent avec leur conjoint ou avec leur partenaire ?

M. Guillaume Gouffier-Cha. Madame la ministre, préalablement à mes questions, je tiens à saluer votre engagement et votre exigence, et à travers vous, l'engagement et l'exigence de nos armées.

On le sait, nos armées sont un modèle, l'institution dans laquelle les Français ont le plus confiance – à plus de 80 %. Cela devrait nous inspirer, notamment du côté politique. Cette confiance n'est pas liée seulement au port de l'uniforme, mais aussi à une certaine exigence vis-vis de certaines valeurs. S'agissant de l'égalité hommes-femmes, nos armées ont compris, et avant tout le monde, qu'il y avait un mouvement, un changement, et qu'il fallait s'y adapter.

J'ai été très frappé par la phrase que vous avez prononcée au tout début : « Est-ce que tout va bien ? Non, tout ne va pas bien ». Si seulement on pouvait l'entendre dans tous les domaines, nous pourrions avancer plus rapidement ! Aujourd'hui, nos armées ne font pas l'autruche, elles regardent les choses telles qu'elles sont. Cela explique le propos que vous avez tenu il y a quelques minutes : au-delà des discours, il y a les outils qui sont mis en place et qui, en outre, sont évalués en permanence. C'est important à souligner. Cela doit nous inspirer.

Ma question portera sur trois dispositifs.

Tout d'abord le dispositif Thémis : je me suis demandé pourquoi nous n'avons pas un tel dispositif à l'Assemblée nationale ; nous avons échangé régulièrement à ce sujet avec la présidente de la Délégation et je ne doute pas que nous parviendrons à faire bouger les lignes. Comment le dispositif Thémis fonctionne-t-il et quelle évaluation en faites-vous après ses premières années ? En effet, ce dispositif n'a pas été mis en place l'année passée, avec les mouvements que nous connaissions, mais il y a déjà trois ou quatre ans.

Deuxièmement, s'agissant de l'affaire des lycées militaires, des mesures avaient été annoncées avant l'été. Pouvez-vous nous dire où nous en sommes aujourd'hui, et notamment après la dernière rentrée ?

Troisièmement, en ce qui concerne le lien armée-Nation, j'aimerais savoir s'il y a un suivi qui est fait du recrutement au sein de nos réserves, c'est-à-dire si nous observons une augmentation du recrutement des femmes au sein de nos réserves, lesquelles sont si importantes pour le lien armée-Nation.

Mme Laurence Trastour-Isnart. Madame la ministre, je voudrais revenir sur deux sujets : celui de la garde des enfants et celui du congé pour convenance personnelle, lorsqu'il est pris pour élever un enfant de moins de huit ans. Avant tout chose, je tiens cependant à saluer l'action que vous avez conduite pour les femmes au sein de nos armées. J'ai senti, dans vos propos, votre implication et votre envie d'avancer.

Concernant la garde des enfants et les crèches, c'est un domaine dans lequel je travaille depuis vingt ans. Créer des crèches est important, mais vous avez parlé tout à l'heure des horaires atypiques de beaucoup des personnels du ministère. Or les tests de structures de la petite enfance qui ouvrent à des horaires atypiques, dans les hôpitaux, ou dans les aéroports, montrent souvent que cela ne fonctionne pas. Les structures de la petite enfance avec des horaires à spectre large, voire ouvertes la nuit, sont en général largement déficitaires car il n'y a que deux ou trois enfants qui y restent la nuit.

Par ailleurs, vous avez parlé tout à l'heure des assistants et des assistantes maternels. Étant donné la charge de travail de nos militaires, cela me paraît être une solution qui est plus adaptée et plus humaine, même pour des personnes qui peuvent s'absenter plus longtemps. Qu'une personne puisse avoir la charge de l'enfant est aussi rassurant pour celui-ci, notamment s'il est encore en bas âge.

Concernant le congé pour convenances personnelles, vous avez dit tout à l'heure que c'était un début. Eh bien, je trouve que ce début est déjà une très bonne chose. Je pense cependant qu'une femme militaire qui souhaite avoir un, deux, voire trois enfants est en droit, comme toute autre femme, de réaliser ce souhait, mais aussi de pouvoir demander un temps partiel et d'avoir un poste adapté au sein de nos armées. Or elles sont obligées, à l'heure actuelle, de demander ce congé pour convenances personnelles et de rester réservistes – ce qui n'est pas forcément la même chose qu'être opérationnel, y compris pour l'évolution correcte de la carrière, quoique cela constitue déjà un plus. À mon avis, ce n'est cependant pas suffisant et on devrait pouvoir avoir un poste adapté lorsqu'on a un enfant de moins de huit ans, de manière à pouvoir ensuite rebondir et continuer sa carrière, sans même l'avoir interrompue.

Mme Florence Parly, ministre des Armées. En réponse à la question de la mobilité et des rapprochements de conjoints, je dirai que la très grande mobilité géographique des militaires est une des caractéristiques de la vie militaire et qu'elle emporte un certain nombre de conséquences lourdes à gérer pour les familles.

La première conséquence est le fait qu'il y a souvent trop peu de visibilité sur ces mobilités. C'est par là que nous avons commencé, dans le cadre du plan « Famille », c'est-à-dire en essayant d'éclairer le plus tôt possible une famille sur une éventuelle mobilité géographique. Nous nous sommes fixé comme objectif pour les mutations qui sont intervenues tout récemment, avec prise d'effet au mois de septembre, que 80 % des notifications de décisions de mutation soient faites cinq mois à l'avance, de façon à permettre aux familles d'avoir plus de temps pour trouver un logement, procéder aux inscriptions des enfants à l'école, ... bref, leur laisser le temps de s'organiser. Je suis assez fière de pouvoir vous dire que nous avons presque atteint notre objectif, ou plutôt que nous ne l'avons manqué

que de très peu : deux armées sur trois sont au-delà de 80 % et la dernière a fait d'énormes efforts, de sorte que je crois qu'on doit pouvoir les féliciter de ce qui a été réalisé en l'espace de quelques mois.

La deuxième étape consiste à prendre en compte une autre dimension, à savoir le fait qu'au sein d'un couple, en général l'un et l'autre travaillent. Lorsque l'un des membres du couple est militaire et l'autre non, il faut donc essayer de tenir compte de la nécessité de faciliter le retour à l'emploi de celui ou celle qui va devoir renoncer à son emploi, du fait de la mobilité géographique de son conjoint. Et c'est la raison pour laquelle nous avons demandé que l'agence de reconversion pour la défense puisse aussi être ouverte aux conjoints de militaires. Cette agence reclasse déjà 10 000 personnes chaque année puisque vous savez qu'il y a un flux d'entrées et de sorties très important parmi les militaires.

Il y a un autre axe sur lequel nous avons travaillé, avec Jean-Michel Blanquer. Lorsque le conjoint ou la conjointe relève du ministère de l'éducation nationale et qu'une mobilité est induite par la mobilité d'un conjoint ou d'une conjointe militaire, nous avons mis au point un processus permettant l'examen « bienveillant », ou, en tout cas, un examen dans un délai qui permette, dans la mesure du possible, de traiter les dossiers avec pragmatisme et de trouver des solutions intelligentes. Cela se fait dans le respect des règles de mutations géographiques qui sont propres au personnel de l'éducation nationale et qui doivent évidemment être appliquées, sans quoi des contestations pourraient intervenir.

Enfin, il existe le cas de figure où, au sein d'un couple, les deux conjoints sont militaires : là, il revient aux directions des ressources humaines des armées de prendre en compte ces situations et de les traiter au mieux.

Je suis certaine qu'on va pouvoir – et qu'on va devoir – progresser, parce que les armées sont à l'image de la société française et changent avec elle. Ce qui est frappant, c'est de voir le taux de couples bi-actifs qui n'a cessé de s'élever ; au fond, il est assez comparable à celui qu'on trouve dans la population civile. Mais il n'y a pas que des enseignants, ou que des conjoints militaires, donc il va nous falloir essayer de systématiser notre approche pour faciliter le retour à l'emploi de ceux qui ne sont pas mutés au premier chef.

J'en viens au temps partiel dans les armées. Vous avez rappelé l'article du code de la défense qui indique que les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu. Il pose ainsi le principe de disponibilité, principe qui ne souffre pas de limite.

C'est pourquoi, lorsque l'on est militaire, et que l'on est assujéti au statut militaire, il n'est pas possible de voir organiser un temps partiel. Autrement dit, le temps partiel n'est pas un droit, parce que le droit qui s'applique est celui du code de la défense et du statut militaire. Évidemment, on n'est pas obligé de ne s'en tenir qu'au droit et à la règle ; on peut aussi essayer d'imaginer des solutions pragmatiques qui tiennent compte des situations auxquelles les individus et les familles sont confrontés. C'est l'objet du plan « Famille » que d'essayer, de manière assez pragmatique, de résoudre les situations de vie. C'est pourquoi j'ai beaucoup insisté, au moment où nous l'avons annoncé il y a un an, sur le fait que les priorités de l'année 2017 qui étaient apparues aux différentes associations et aux différents relais avec lesquels nous avons travaillé pouvaient tout à fait évoluer avec le temps.

Le plan est maintenant inscrit dans la durée, puisque la loi de programmation militaire lui alloue 500 millions d'euros sur la durée de la programmation. Il est important qu'on puisse s'adapter sans cesse aux besoins qui s'expriment dans la communauté militaire.

Donc je réponds que, sur le principe, le temps partiel n'est pas possible, parce que le statut militaire est unique. C'est ce qui fait sa force, donc il faut le préserver. Mais je crois qu'il ne faut pas non plus s'interdire de réfléchir à des solutions pragmatiques ; je suis très attachée à maintenir le dialogue sur ce sujet avec les différentes structures et organisations, notamment avec le conseil supérieur de la fonction militaire, avec lequel nous avons bâti le plan « Famille » et auquel je demande sans cesse de réfléchir aux évolutions qui lui paraîtraient souhaitables. En effet le plan doit être très évolutif, son seul objectif étant de répondre aux besoins des militaires établis.

La troisième question portait sur la cellule Thémis. Cette cellule a été créée, de façon pionnière, dès 2014, au sein du ministère de la Défense. C'est un dispositif assez unique et complet de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles ou d'origine sexiste. Son action concerne l'ensemble des personnels et comprend différents axes : un axe lié à la prévention prévoit le déploiement d'un plan de formation autour d'un tronc commun et s'adresse de façon très large à l'ensemble des personnels du ministère ; un deuxième axe consiste à traiter les cas connus du dispositif de signalement grâce à des cellules d'écoute et de traitement des personnes qui s'estiment victimes d'actes de harcèlement ou de discrimination. J'insiste sur le fait que ce dispositif situé hors hiérarchie fait remonter très rapidement et directement, y compris jusqu'à mon cabinet, les différents cas. Nous suivons de manière très précise chacun des cas, comme nous suivons les statistiques relatives à la réalisation des enquêtes de commandement que cette cellule diligente.

Nous appliquons le principe que je rappelais tout à l'heure, c'est-à-dire, d'une part, la prise en charge des victimes et, d'autre part, la sanction des auteurs – le tout s'inscrivant dans un contexte de tolérance zéro.

Quand on regarde l'activité de cette cellule depuis sa création, on constate qu'elle est assez stable jusqu'à présent. Il y a eu, suivant les années, entre 70 et 85 cas traités. Cette année, au premier semestre, les derniers chiffres montrent qu'il y avait 36 nouveaux dossiers ouverts, ce qui nous place dans l'ordre de grandeur des années précédentes. Il est intéressant de noter que la grande majorité des signalements sont faits par les femmes, environ 90 %, et que le harcèlement sexuel est l'infraction la plus déclarée.

Les atteintes à la vie privée font également partie des cas de signalement et renvoient à un phénomène malheureusement on ne peut plus courant, à savoir la captation et la diffusion d'images sans consentement. C'est l'un des motifs de saisine de la cellule Thémis qui va croissant.

J'ai eu l'occasion de dire précédemment que des sanctions sont prises – chaque fois que c'est approprié naturellement. Je voudrais saluer le fait que ces sanctions peuvent donner lieu par ailleurs à des poursuites judiciaires lorsque les faits le justifient. Je n'ai pas les chiffres sous les yeux, mais j'ai constaté que mon invitation en ce sens avait été suivie d'effets.

En ce qui concerne les réserves, chaque année, nous publions un bilan social qui est une mine d'informations et dont je vous recommande chaleureusement la lecture. Il fournit beaucoup de statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes, par catégories d'emplois et de grades, en fonction des armes et des services, ainsi que des informations qui sont liées aux rémunérations... Il ne me semble avoir vu, dans la partie qui est dédiée à la réserve, de répartition statistique des réservistes entre hommes et femmes. Cela peut pourtant constituer une donnée intéressante. La preuve en est que vous avez posé la question. Je m'engage donc à

ce que, dans le bilan qui sera fourni en 2018, nous nous attachions à fournir cette information qui nous donnera aussi un bon indicateur des évolutions de tendances affectant la réserve.

Mme Bérangère Couillard, co-rapporteuse. Lorsqu'il y a des cas de harcèlement déclaré, il est souvent préconisé que, le temps de l'enquête, l'une des deux personnes impliquées soit mutée temporairement. Or, dans la majorité des cas, c'est souvent la victime qui fait l'objet de cette mutation temporaire. C'est donc double peine pour elle, parce que, non contente d'avoir – sûrement – été harcelée, elle se retrouve mutée. Je voulais donc savoir s'il y avait une volonté de pratiquer un peu autrement, lorsqu'il y a des cas de harcèlement déclarés.

Mme Bénédicte Taurine, co-rapporteuse. Je voudrais revenir sur la cellule Thémis. S'agissant des agressions sexuelles, l'ouvrage *La Guerre invisible*, dont nous avons auditionné les auteures Julia Pascual et Leila Minano, a mis en évidence que ces agressions se passent notamment dans les moments de décontraction. Est-ce qu'il y a des mesures plus particulières qui peuvent être mises en œuvre pour lutter contre ces dérives qui s'observent en dehors du « temps de travail » ?

Je m'intéresse également à la problématique des violences sexuelles au sein des armées dans le cadre des opérations extérieures. Il y a parfois, dans les médias, des remontées d'informations sur des exactions qui seraient commises sur les femmes des populations civiles. Est-ce que vous pouvez me dire s'il existe des mesures qui permettent de prévenir ces violences potentielles de la part de nos forces armées sur des populations ? Que peut-on faire en termes de prévention ?

Mme Florence Parly, ministre des Armées. Lorsqu'un cas de harcèlement est signalé, ce n'est effectivement pas à la personne victime de subir, si je puis dire, cette double peine ; elle doit peser sur les fautifs – ou plutôt sur les fautifs présumés, compte tenu de la présomption d'innocence. La cellule Thémis, lorsqu'elle est saisie, s'efforce d'abord d'apporter tout l'accompagnement nécessaire à la victime et, par ailleurs, de prescrire l'éloignement de la personne qui est potentiellement l'auteur de ces actes. Voilà pour le principe.

Cela dit, votre question nécessiterait probablement une analyse plus circonstanciée des différents cas. Quoi qu'il en soit, je ne souhaite pas que ce soit la victime présumée qui subisse d'abord toutes les conséquences de la révélation de ce harcèlement. Il est déjà suffisamment difficile d'obtenir des victimes qu'elles déclarent les faits, même si nous vivons une période où la tendance à la déclaration va peut-être augmenter, parce qu'il y a une sorte de libération de la parole qui se produit.

Sur les circonstances dans lesquelles des actes répréhensibles peuvent avoir lieu, je ne doute pas qu'en effet, les temps « de vie » ou « de décontraction », pour reprendre une expression que vous avez utilisée, puissent être des moments pendant lesquels ces comportements peuvent avoir lieu. Nos consignes comportementales sont des consignes générales. Elles ne sont pas simplement applicables pendant les activités opérationnelles. Il est donc important que le commandement exerce son rôle dans tous les temps de la vie du militaire, qu'il soit en activité ou qu'il soit en garnison.

Je voudrais insister sur le fait que cela fait longtemps maintenant que nos soldats sont formés à la question très délicate que vous avez soulevée, à savoir celle du comportement à adopter vis-à-vis des populations civiles lorsqu'on est en opération. Des modules de

formations spécifiques sont prévus. Ces formations portent d'ailleurs plus généralement, au-delà de cette question spécifique, sur les droits de l'Homme. Elles sont obligatoires : lorsque l'on part en opérations extérieures, on a forcément suivi ce type de formation.

Par ailleurs, la cellule Thémis est également compétente pour tous les actes qui pourraient avoir été commis sur un théâtre extérieur. Il n'y a pas d'exclusion de périmètre qui pèserait sur la cellule Thémis. J'ajoute que, si les présumées victimes civiles s'identifient et se déclarent, la cellule Thémis pourrait également répondre à une telle saisine.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Madame la ministre, je vous remercie. Nous venons d'avoir des échanges passionnants qui montrent combien, tant du côté de l'exécutif que du législatif, nous sommes mobilisés sur ces sujets. C'est particulièrement important si nous voulons que nos armées gardent leur rang en Europe et au-delà.

Mme Florence Parly, ministre des armées. Je voulais terminer en soulignant l'engagement de nos chefs d'état-major sur les questions que je viens d'évoquer. Pour les avoir auditionnés, vous avez certainement mesuré combien elles sont essentielles à leurs yeux. Il me semble que c'est là un gage de réussite pour l'avenir.

La séance est levée à 18 heures.



Membres présents ou excusés

Présents. - Mme Béangère Couillard, M. Guillaume Gouffier-Cha, Mme Cécile Muschotti, Mme Marie-Pierre Rixain, Mme Bénédicte Taurine, Mme Laurence Trastour-Isnart

Excusés. - Mme Sophie Auconie, Mme Nicole Le Peih, Mme Isabelle Rauch, M. Stéphane Viry