

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

Commission de la défense nationale et des forces armées

— Examen, ouvert à la presse, du rapport d'information sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des forces armées (*MM. Bastien Lachaud et Christophe Lejeune, rapporteurs*)..... 2

— Désignation d'un rapporteur pour avis sur la proposition de loi visant à préserver les intérêts de la défense et de la sécurité nationale de la France dans le cadre de l'exploitation des réseaux radioélectriques mobiles (n° 1722) 21

Mercredi

27 mars 2019

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 30

SESSION ORDINAIRE DE 2018-2019

**Présidence de
M. Jean-Jacques Bridey,
président**



La séance est ouverte à neuf heures trente.

M. le président Jean-Jacques Bridey. Mes chers collègues, l'ordre du jour appelle l'examen du rapport d'information sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des forces armées présenté par MM. Bastien Lachaud et Christophe Lejeune, rapporteurs.

M. Christophe Lejeune, rapporteur. Monsieur le président, mes chers collègues, il y a tout juste un an, nous terminions la première lecture du projet de loi de programmation militaire 2019-2025. Entre autres améliorations, nous avons enrichi le rapport annexé de plusieurs dispositions relatives à la lutte contre les discriminations. Promulguée le 13 juillet 2018, la loi de programmation militaire l'affirme donc : « *le ministère des Armées poursuit avec détermination sa politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel. Les victimes sont accompagnées sur les plans juridique et psychologique. Des cellules d'écoute, dédiées aux situations de harcèlement ou de discrimination sont créées et produisent un bilan annuel. Un plan de formation pour l'ensemble du personnel du ministère est mis en place.* » Il est bien dit que le ministère des Armées poursuit une politique de lutte contre les discriminations. En effet, un plan d'action avait déjà été élaboré en 2014, à la suite d'une mission d'enquête conduite par le contrôle général des armées et l'inspecteur général des armées – terre, à la demande du ministre, après que deux journalistes ont publié un livre sur des agissements sexistes dans les forces armées. Une cellule d'écoute et d'assistance juridique a alors été créée pour traiter des cas de harcèlement, discrimination et violences à caractère sexuel.

Quatre années plus tard, il y a tout juste un an, c'est-à-dire au moment même où nous rappelions collectivement dans la loi de programmation militaire notre engagement à lutter contre les discriminations, le journal *Libération* publiait une série d'articles sur la persistance de dérives misogynes, de propos homophobes et racistes, et de bizutage au lycée militaire de Saint-Cyr l'École. Voilà ce qui a motivé la création de notre mission d'information.

Le 16 mai 2018, notre commission a donc constitué une mission d'information sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des armées. Outre ses deux rapporteurs, en ont été désignés membres : M. Luc Carvounas, Mme Anissa Khedher, Mmes Sereine Mauborgne et Josy Poueyto. Entre le 28 juin 2018 et le 21 mars 2019, la mission d'information a entendu plus d'une centaine de personnes au travers d'une trentaine d'auditions ou de tables rondes et dans le cadre de visites sur des sites militaires. Ce programme de travail a été élaboré conjointement, en bonne entente entre nous, je tiens vraiment à le souligner. Nous avons pris le parti d'accepter toutes les demandes d'auditions qui nous ont été adressées. Seule l'une d'entre elles n'a pu être satisfaite, pour des raisons d'agenda. Nous avons garanti l'anonymat aux personnes qui le souhaitaient. Nous avons également reçu des témoignages par écrit et des documents photographiques qui ont été dûment transmis à la ministre pour enquête interne, compte tenu de la gravité des faits qu'ils pourraient refléter. Nous avons également demandé à ce que nous soient communiqués les rapports du contrôle général des armées et des inspections portant sur les lycées militaires et les écoles militaires. Nous avons reçu les responsables des cellules Thémis et Stop-Discrimi, ainsi que les inspecteurs et les avons interrogés sur leur fonctionnement et aussi sur certaines affaires précises.

Je précise toutefois que nous avons travaillé dans le respect de nos attributions et de nos prérogatives constitutionnelles. Nous ne sommes ni des universitaires, ni des magistrats. Notre rapport ne contient donc pas de jugements sur des situations individuelles, pas plus qu'il ne prétend déterminer la prévalence des discriminations dans les forces armées. Chacun son métier. Nous avons rempli notre mandat qui était d'évaluer les dispositifs mis en œuvre pour lutter contre les discriminations dans les armées, auxquelles nous avons adjoint la gendarmerie, qui est, elle aussi, composée de militaires. Pourquoi la gendarmerie ? Pour deux raisons principalement : la première, c'est que les gendarmes partagent aussi la condition militaire, qui nous est apparue assez vite comme justifiant une approche spécifique en matière de lutte contre les discriminations ; la deuxième raison réside dans les savoir-faire plus particulièrement développés par la gendarmerie, du fait de ses contacts étroits avec le public, et notamment à l'occasion d'affaires judiciaires. Certaines directions ou formations rattachées auraient sans doute mérité une attention que la mission d'information n'a pu leur consacrer dans le temps imparti : la délégation générale de l'armement ou les services de soutien et les organismes interarmées, que nous aurions souhaité voir davantage.

Je crois aussi nécessaire d'indiquer deux choses. Premièrement, notre rapport n'est pas une remise en cause du statut militaire. Deuxièmement, nous n'avons jamais eu l'intention de conduire un travail stigmatisant pour les forces armées. Les discriminations directes ou indirectes sont le fruit de processus communs à toute la société, dont les forces armées ne sauraient être tenues pour seules responsables. Nous n'avons pas de raisons de penser qu'il y aurait plus de discriminations dans les forces armées qu'ailleurs. Mais comme je le soulignais plus tôt, une approche adaptée est nécessaire, compte tenu des spécificités militaires.

M. Bastien Lachaud, rapporteur. Notre rapport commence par rappeler ce que sont les discriminations et en quoi consiste la lutte contre les discriminations au niveau national. Nous avons encore fort à faire en la matière, mes chers collègues, et les forces armées ne sont pas les plus en retard en termes de plans d'action. Les discriminations sont des différences de traitement illégitimes, le plus souvent subreptices, inspirées par des préjugés ou des généralités, qui entretiennent des rapports complexes avec les inégalités de toute nature et qui mettent en évidence des rapports de domination entre groupes sociaux au sein d'une société. À ce titre, elles sont considérées à juste titre comme un « fléau » pour la cohésion sociale et autant d'injustices qui contreviennent au principe d'égalité que la République promet.

L'action publique antidiscriminatoire a deux volets : d'une part, faciliter l'accès au droit et, d'autre part, infléchir, de manière plus ou moins prescriptive, les comportements par des actions de sensibilisation et d'éducation. J'ajoute que le droit de la non-discrimination est en constante évolution. La cour d'appel d'Orléans a ainsi reconnu, le 7 février 2017, le caractère discriminatoire de l'ambiance hostile et sexiste de la rédaction d'un journal, constituée de blagues salaces, de propos insultants envers les femmes, de photographies sur les murs de « *l'open space* » représentant des collaboratrices du journal dans des positions déplacées. Ces progrès de la jurisprudence renforcent le besoin de formation et de sensibilisation.

Le sentiment de discrimination est vivace et en progression. Il est insupportable pour les individus et mine les fondements de la vie en société. Pourtant, peu d'enquêtes ou de recueil de statistiques permettent d'évaluer sa prévalence dans la société française.

M. Christophe Lejeune, rapporteur. Notre rapport consacre ensuite plusieurs développements aux spécificités de l'état militaire et propose une cartographie des risques informelle, à partir des retours des personnes que nous avons auditionnées. Chacun comprendra que la disponibilité en tout temps et en tous lieux crée des risques psycho-sociaux spécifiques. Mais qui aura spontanément mesuré les besoins exceptionnels de formation que suscite le *turn over* très fort qu'impose l'impératif de jeunesse dans les armées ? Au-delà, la vie en collectivité, le désir de cohésion, la pression de la mission, l'uniformité peuvent susciter des pathologies de groupe. Chaque armée, chaque unité, est aussi caractérisée par des risques spécifiques. La promiscuité est forte sur les bateaux de la marine mais certains marins, comme les sémaphoristes, souffrent au contraire d'un certain isolement.

Nous avons ensuite décrit l'ensemble des dispositifs qui concourraient à la lutte contre les discriminations, depuis les modalités particulières de concertation propres aux forces armées jusqu'aux créations les plus récentes, en passant par tous les professionnels qui suivent les militaires au quotidien, comme les médecins militaires, les aumôniers ou les assistants sociaux du ministère des Armées. Je voudrais profiter de la présentation d'aujourd'hui pour leur rendre hommage parce qu'ils assurent véritablement une mission exceptionnelle auprès de nos forces, avec des moyens qui se sont beaucoup réduits ces dernières années.

M. Bastien Lachaud, rapporteur. Parmi les créations les plus récentes figurent en bonne place les cellules d'alerte professionnelle.

Dans la gendarmerie, des événements dramatiques ont amené ses responsables à créer, en 2013, au sein de l'inspection générale, aux côtés des mécanismes de concertation déjà existant, une cellule appelée Stop-Discri, chargée de traiter toutes les réclamations de gendarmes s'estimant discriminés, harcelés ou en souffrance professionnelle.

Au ministère des Armées, la cellule Thémis a été créée en 2014 pour assister les victimes de harcèlement, discrimination et violences à caractère sexuel. Sa création n'est pas sans lien avec la crise médiatique suscitée par le livre *La guerre invisible* de Leila Minano et Julia Pascual. C'est seulement par la suite que des liens ont été formalisés entre le réseau de psychologues « Écoute Défense » et la cellule Thémis. Plus récemment, la « crise » du lycée militaire de Saint-Cyr l'École de 2018 a donné lieu à la publication immédiate d'un plan d'action.

Mis en œuvre dans l'urgence, ces dispositifs du ministère des Armées semblent manquer d'une vision d'ensemble et surtout d'un investissement franc et massif. Cinq ans après sa création, la cellule Thémis est toujours très peu connue des militaires. À chacun de nos déplacements, nous avons cherché les affiches informant de l'existence de la cellule dans les lieux de vie ou les centres médicaux, sans succès. La cellule a été officiellement créée le 21 juillet 2014 ; pourtant, il a fallu attendre le 23 octobre 2018 pour que sa procédure de saisine et ses relations avec les états-majors soient formalisées. D'après le chef de la cellule, les états-majors rechignent à transmettre les informations dont ils disposent dans 10 à 20 % des dossiers. Les premières formations dispensées par Thémis ont eu lieu en 2017. Enfin, contrairement au nombre d'appels recensés par la cellule d'aide psychologique Écoute Défense, composée d'écouter professionnels du service de santé des armées, le nombre de signalements à la cellule Thémis stagne. Bref : ce dispositif a été créé il y a quatre ans mais

rien n'a été fait pour le rendre opérant. Thémis n'est composée que de trois personnels contre sept, et bientôt huit, pour son équivalent dans la gendarmerie !

Les plans successifs contre les discriminations liées au sexe et pour favoriser la mixité ont pu s'appuyer sur des données complètes sur la situation comparée des femmes et des hommes, publiées avec le Bilan social du ministère des Armées. S'agissant des autres types de discriminations, force est de constater que très peu de données sont disponibles. Le ministère des Armées a pourtant financé des études sur les trajectoires de carrière des militaires issus de l'immigration. Mais il n'en a pas tenu compte. Il a bien mis en œuvre des plans en faveur de l'égalité des chances mais sans jamais les évaluer et il s'agit essentiellement de mesures destinées à favoriser le lien armées-Nation ou à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes dans l'ensemble de la société. Il ne s'agit pas de diversifier le recrutement militaire, ce que le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) avait pourtant préconisé dans son 7^e rapport, en 2013.

Avec quelle conséquence ? Une grande diversité culturelle et sociale parmi les militaires du rang qui tranche avec l'homogénéité de l'encadrement supérieur. Qu'on en juge : selon l'Insee, 12,8 % des militaires du rang seraient issus de l'immigration contre 5,3 % des sous-officiers et 6 % des officiers. Comme l'a souligné le président du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire : « *ce trou d'air entre les deux niveaux interpelle* ». Bien évidemment, le mode de sélection à l'entrée des grandes écoles militaires présente les mêmes biais que pour la faculté de médecine ou d'autres grandes écoles. Mais le phénomène de reproduction sociale serait particulièrement significatif chez les officiers, selon deux sociologues que nous avons entendus. C'est pourquoi nous recommandons d'évaluer les mesures destinées à diversifier le recrutement des officiers et à élaborer un nouveau plan d'action.

M. Christophe Lejeune, rapporteur. C'est précisément l'effort de collecte de données sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui a permis d'élaborer des mesures intelligentes, sans avoir à parler de quotas. Nous préconisons d'avoir la même approche d'évaluation sur toutes les discriminations.

Ancien maire, je suis fier d'avoir célébré le premier mariage homosexuel 100 % militaire dans ma commune. Les deux épouses vont bien et n'ont jamais été inquiétées pour leur relation. Mais ce n'est pas le cas partout. Aujourd'hui, il n'existe pas de sondages offrant des garanties d'anonymat qui permettraient aux militaires de faire état de la discrimination « diffuse » au quotidien, de dire à quelle fréquence ils entendent des réflexions homophobes, lesbophobes, racistes ou sexistes. Ces données seraient pourtant précieuses pour mener des actions de sensibilisation ciblées !

Dans le même ordre d'idées, il n'y a pas davantage de sondages pour qu'ils expriment un éventuel mal-être au travail. Le ministère des Armées procède pourtant à de nombreuses enquêtes mais elles permettent de dresser un tableau général de la situation, pas d'identifier des difficultés individuelles ponctuelles. La détection est donc un enjeu majeur. Notre rapport contient plus de cinquante recommandations pour rétablir la confiance dans le recrutement, la gestion RH, la gestion des carrières, et l'accès au droit, une confiance éprouvée par des pratiques d'un autre âge qu'il faut combattre sans faiblesse. Il s'agit pour l'essentiel de créer des voies de recours, d'instaurer davantage de transparence et de renforcer le contrôle du Parlement sur la condition militaire.

Une de nos propositions phare est la création d'une modalité de contrôle originale, associant des parlementaires, des magistrats et les responsables des cellules professionnelles pour ausculter régulièrement les dispositifs de lutte contre les discriminations. La plupart des armées occidentales se sont dotées d'*ombudsman* militaires, de médiateurs qui ont une grande liberté de ton. Nous avons voulu nous en inspirer, sans créer une énième autorité administrative indépendante, qui dépendrait de toute façon du ministère des Armées pour obtenir des informations et qui serait vraisemblablement composée de hauts fonctionnaires issus de ce ministère. C'est pourquoi nous proposons une modalité collégiale plutôt qu'un énième comité Théodule ! Il pourrait être composé de plusieurs membres :

- de parlementaires désignés de manière à assurer une représentation pluraliste du Parlement, et en particulier des oppositions ;
- du contrôleur général des armées en charge de la cellule Thémis ;
- de l'officier de gendarmerie en charge de la cellule Stop-Discrimi ;
- d'un membre du Conseil d'État, nommé par le vice-président de cette institution ;
- d'un magistrat de la Cour de cassation, nommé conjointement par le premier président et le procureur général près la cour ;
- du président du HCECM.

Ce collège serait chargé d'émettre des recommandations sur l'amélioration des dispositifs de lutte contre les discriminations dans les forces armées, sur l'accès au droit des militaires et sur l'attribution de la protection fonctionnelle. Il établirait un rapport tous les cinq ans, sur la base des saisines dont il aurait fait l'objet mais aussi de visites au sein des forces armées et de rencontres avec tous les acteurs de la concertation. Il pourrait notamment entendre les inspecteurs généraux d'armées, les inspections et le président de la commission des recours militaires (CRM).

M. Bastien Lachaud, rapporteur. D'autres recommandations portent plus spécifiquement sur la prévention des discriminations.

En premier lieu, nous croyons utiles de veiller à un strict respect de la neutralité. La laïcité et la neutralité prémunissent de tout mélange des genres préjudiciable à la cohésion. La chance des militaires, c'est précisément de pouvoir s'appuyer sur des règles déontologiques et une discipline éprouvées. Une meilleure séparation entre les activités religieuses et les activités de cohésion doit notamment être assurée. Les moyens généraux sont en effet trop souvent utilisés pour envoyer des invitations à des cérémonies catholiques.

(Mouvements.)

Il n'est pas rare que le courriel d'invitation à la messe en l'honneur du saint-patron soit envoyé depuis la boîte courriel de l'unité ou depuis celle du commandant. Dans les écoles, certaines activités sont organisées de telle sorte que le moment religieux revêt un caractère quasiment incontournable. S'en exonérer reviendrait à rompre l'unité du groupe. Par exemple, les hommages militaires sont trop souvent rendus à l'occasion de cérémonies religieuses. On peut citer aussi la journée de cohésion, organisée au Mont Saint-Michel par les

saint-cyriens, et qui donne lieu à un baptême du sabre ou du casoar. Dans une telle journée, dont l'acmé est manifestement cette cérémonie, on peut s'interroger sur la possibilité de s'éclipser pour manifester sa différence. Autre incongruité : la participation des saint-cyriens à une cérémonie d'accueil de l'anneau supposé de Jeanne d'Arc au Puy-du-Fou ! D'autres pratiques comme la bénédiction de régiments entiers, de bateaux ou d'aéronefs doivent être proscrites. Toutes ces maladroites créent un environnement que les militaires d'autres religions, ou ceux qui ne croient pas, peuvent ressentir comme inhospitalier et excluant.

(Exclamations.)

En second lieu, nous proposons un effort de formation et de sensibilisation adapté aux différents publics. Nous proposons d'élaborer un plan de formation sur les risques psycho-sociaux et les risques de discrimination en accordant la priorité à la formation des référents de tous types, des « capteurs » du moral et du commandement. Au-delà de cette formation juridique, les militaires du rang pourraient être sensibilisés de manière un peu différente grâce au *e-learning*, à des petites vidéos, des jeux en ligne ou des intervenants extérieurs dans les unités. La gendarmerie a connu un certain succès en envoyant une brochure sur son dispositif de lutte contre les discriminations avec le bulletin de solde.

Enfin, fort de leur succès actuel, il convient de renforcer les outils à la disposition du commandement en publiant des « fiches réflexe » largement diffusées sur les dispositifs de lutte contre les discriminations.

S'agissant des sanctions, le rapport recommande d'utiliser toute la palette des sanctions disponibles en conduisant une réflexion sur leur prescription. Les spécificités de l'état militaire permettent de traiter sous l'angle déontologique bon nombre de comportements et de propos qui ne pourraient être sanctionnés dans le monde civil, et cela sans exclure en cas de besoin la voie judiciaire. En application de l'article L. 4121-2 du code de la défense, « *les opinions et croyances, notamment philosophiques, religieuses ou politiques, sont libres. Elles ne peuvent cependant être exprimées qu'en dehors du service et avec la réserve exigée par l'état militaire.* » Il serait regrettable que des propos racistes, sexistes ou homophobes, des entorses à la laïcité, ou autres, soient traités avec plus de légèreté que la publication d'un article de réflexion stratégique dans une revue nationale, par exemple.

(Exclamations.)

Enfin, pour terminer comme nous avons commencé, notre rapport s'appuie sur les recommandations d'enquêtes internes au ministère des Armées pour résoudre les problèmes détectés dans certains lycées militaires. Les problèmes se concentrent aujourd'hui dans les sections Lettres des classes préparatoires de deux lycées militaires. Leurs origines sont multiples et il n'est pas certain que leur disparition dans ces lycées en particulier ne soit pas suivie d'une réapparition ailleurs, dans d'autres établissements. Sans stigmatiser tel ou tel lycée, nous avons donc proposé des mesures qui nous paraissent souhaitables dans tous les lycées militaires et qui recoupent en partie les axes du plan « d'excellence comportementale » publié par la ministre le 8 juin 2018. Nous nous écartons de ce plan avec une proposition supplémentaire. Les élèves des lycées militaires sont organisés en fraternités appelées « familles tradis » ou « quartiers ». Ces systèmes de mentorat existent dans la plupart des écoles militaires et au-delà, dans d'autres grandes écoles. Certaines fraternités non mixtes

promeuvent une vision rétrograde, inacceptable, de l'armée, d'ailleurs déconnectée de sa réalité et de ses besoins.

L'encadrement militaire peine à réguler leurs activités qui ont lieu en dehors du lycée militaire. Lors de notre visite au lycée de Saint-Cyr l'École, aucun professeur, ni aucun cadre n'en a parlé. C'est seulement en discutant avec les élèves que nous avons appris qu'en dépit de la reconnaissance par les autorités du lycée d'une unique association d'élèves, les anciennes persistaient à l'extérieur. Les élèves trouvent dans ces fraternités un « *frisson de militarité* »...

(*Exclamations.*)

...des rites initiatiques séduisants pour des adolescents et un mentorat, qui s'avère être une aide précieuse pour la préparation des concours. Ils ne comprennent pas le silence qui entoure ces petites associations et la prohibition dont elles font l'objet. Pour notre part, nous préconisons de les faire entrer dans un cadre officiel mais attractif. Les interdire ne ferait que renforcer leur attrait pour des adolescents. Il faut réussir à élaborer une alternative républicaine, donc mixte, présentant un intérêt pour les élèves. Sinon, rien ne changera. Notre rapport ouvre d'autres pistes plus radicales. Nous n'avons pas jugé bon d'en faire des recommandations à ce stade mais nous suivrons la situation avec attention. Je vous remercie.

Mme Anissa Khedher. Je remercie mes collègues pour la qualité de leur rapport. Effectivement, des moyens existent. Ainsi Thémis ou encore Écoute-défense sont des dispositifs qui fonctionnent bien mais qui ne sont malheureusement pas assez connus, bien que les contacts soient de plus en plus nombreux. Je souhaite savoir si la plateforme Stop-Discrimi, qui donne de bons résultats dans la gendarmerie, peut être préconisée pour les armées. Par ailleurs, Christophe Lejeune a souligné la place importante des médecins, du personnel médical en général, et des aumôniers dans la détection informelle de cas de harcèlement ; comment ces personnels sont-ils formés et accompagnés ? En ce qui concerne les fêtes traditionnelles célébrant les saints-patrons, il nous a bien été précisé que personne n'était obligé d'y assister. Je souhaiterais savoir quelle est la politique en matière de sanctions, en effet, certains personnels ne seraient pas mutés et certaines sanctions ; seraient trop légères. Pouvez-vous me dire ce qu'il en est ?

M. Christophe Blanchet. Les armées françaises rencontrent un problème quant aux discriminations en raison de l'obédience religieuse, comme vous l'avez rappelé. En dépit de la hausse du nombre d'aumôniers militaires de toutes confessions, certains personnels militaires ne se sentiraient pas libres de pratiquer leur foi et s'estimeraient contraints de participer à certains rituels qui ne sont pas les leurs. Quels échos avez-vous recueillis à ce sujet et qu'est-il mis en place pour lutter contre ce type de discriminations ?

Mme Aude Bono-Vandorme. J'hésite à m'exprimer car certains propos m'ont profondément révoltée. Je trouve les mots « frisson de militarité » tout à fait déplacés. Chacun d'entre nous a ses valeurs et je préfère ne pas poursuivre car je ne cautionne vraiment pas tout ce qui a été dit. Chacun est libre de se positionner comme il l'entend.

(*Applaudissements dans les rangs de plusieurs groupes.*)

Mme Marianne Dubois. Les armées françaises ont fait le pari de la féminisation et sont les plus féminisées d'Europe, et parmi les plus féminisées du monde, avec

60 000 personnels féminins. Pourtant les femmes sont sous-représentées parmi les officiers. Est-ce là une forme de discrimination et comment œuvrer, en s'appuyant sur les travaux de la mission, pour que les femmes atteignent les grades les plus élevés ?

M. Joaquim Pueyo. Je remercie nos collègues pour leur rapport. Certains des propos relevés ne m'ont pas interpellé. Vous n'avez pas vu, au cours de vos déplacements, d'informations diffusées à propos de la cellule Thémis, un dispositif très intéressant mis en place en 2014. Quelles sont précisément vos recommandations pour que ces informations figurent dans tous les régiments et dans toutes les écoles militaires. Dans la police, qui a fait des efforts considérables, des formations concernant les discriminations liées à l'orientation sexuelle sont diligentées dans les écoles de police. Ce type de formation existe-t-il dans les lycées et les grandes écoles militaires et, si cela est le cas, par qui cet enseignement nécessaire à la prévention est-il dispensé ?

Mme Manuela Kéclard-Mondésir. Il s'agit d'un rapport courageux que je salue. Vous avez relevé le manque de diversité dans le recrutement et particulièrement en ce qui concerne les officiers. Quelles réponses vous sont apportées quant à la faible présence de militaires originaires de l'outre-mer parmi les officiers ?

M. Joachim Son-Forget. J'ai été moi aussi choqué par les mots de « frisson de militarité ». Il est heureux que ces filles et ces garçons ressentent ce frisson de militarité et se reconnaissent dans des rituels, dans une organisation sociale, qui leur permettent d'être fiers de leur métier. L'armée ne les attirerait certainement pas s'il s'agissait de jouer à des jeux vidéo pour lutter contre les discriminations. Il faut tout de même comprendre que ce métier est très spécifique, impliquant un dévouement pour la patrie, un sens du devoir et des rituels, comme dans toute organisation. Lorsque je me suis déplacé dans des établissements, à l'école navale, par exemple, j'ai rencontré des jeunes responsables, plus mûrs que la moyenne des jeunes de leur âge, faisant preuve d'un sens de l'ouverture et de sérieux très marqué, allant à l'encontre des discriminations. Leur accoler les petits mots de « frisson de militarité » me semble franchement déplacé.

M. Laurent Furst. Vous n'allez pas être déçus du voyage. L'expression est libre et il est sain que l'Assemblée nationale soit la maison de toutes les libertés. Sans que je mette en doute l'ampleur de votre travail, vous accepterez donc d'entendre que certaines expressions sur la militarité et la religion m'ont choqué. C'est la première fois au cours de mes huit années à l'Assemblée nationale que je me sens mal à l'aise. Je refuse donc de m'exprimer sur le sujet.

M. Bastien Lachaud, rapporteur. « Frisson de militarité » ne sont pas mes mots, mais ceux d'un rapport des inspecteurs généraux des armées de mars 2018 concernant les lycées militaires. Ces mots sont donc issus d'une inspection diligentée par la ministre des Armées sur la situation dans les lycées militaires. Ils ciblaient des dérives de jeunes élèves, qui n'ont pas le statut militaire à ce stade, imaginant ce qu'est l'armée en tentant de créer des traditions qui ne sont pas celles des armées. Les militaires que nous avons auditionnés, et je demande à M. Lejeune de me corriger si je fais erreur, ont déclaré que les traditions dénoncées dans ce rapport ne sont, d'une part, pas les leurs et ne correspondent pas, d'autre part, aux valeurs propres aux armées. Nous n'avons peut-être pas été suffisamment précis dans nos propos et je souhaite que cette mise au point soit claire : ces mots ne sont pas les nôtres mais bien ceux des inspecteurs généraux des armées dont nous avons consulté le

rapport. Tous les militaires nous ont également indiqué que ces traditions doivent s'arrêter au moment où il est porté atteinte au respect de la personne ou des institutions.

Le dispositif Stop-Discri est très intéressant car il s'agit d'un numéro unique accessible à tout gendarme, alors que les armées mettent à disposition plusieurs numéros qu'il conviendrait peut-être de fusionner pour plus de clarté. En ce qui concerne la messe lors de la fête des saints-patrons, nous n'avons jamais mentionné une quelconque obligation mais plutôt une maladresse que les militaires auditionnés reconnaissent d'ailleurs. Il n'est en effet pas très adroit que l'invitation à la messe parte de la messagerie du commandant plutôt que de celle de l'aumônier du culte concerné. Il s'agit là d'un retour que nous avons eu lors d'auditions de militaires et de certains aumôniers.

M. Joachim Son-Forget. Vous faites une fixation...

M. Bastien Lachaud, rapporteur. Les aumôniers que nous avons entendus ont fait état d'un manque de personnel les amenant à être parfois l'unique aumônier à se déplacer dans une région entière. Mais la réalité est que l'aumônier d'un culte est l'aumônier de l'ensemble des militaires. L'effet du grade miroir permet à tout militaire de s'adresser à l'aumônier hors de l'échelle hiérarchique, ce qui est également important pour le commandement afin de saisir l'état d'esprit.

En ce qui concerne les ultramarins, il est effectivement constaté un manque de diversité dans les élites militaires. Mais ce n'est souvent que la reproduction des inégalités observées dans le reste de la société, notamment en matière d'accès aux écoles préparatoires aux grandes écoles. Ces inégalités se retrouvent au sein des armées. Nous avons donc proposé que soient évalués les dispositifs facilitant l'accès aux classes préparatoires des enfants issus de milieux défavorisés. Il y a en effet davantage d'ultramarins dans les forces armées que dans d'autres métiers et il serait normal que cette proportion se reflète dans le corps des sous-officiers et celui des officiers.

M. Christophe Lejeune, rapporteur. L'armée a fait d'énormes progrès en matière de féminisation. Seule la légion étrangère reste aujourd'hui fermée aux femmes. Le taux de féminisation reste néanmoins extrêmement bas, sauf dans le service de santé des armées dont les femmes composent plus de 50 % des effectifs. Si l'on compte qu'il faut trente ans pour devenir général, le nombre de femmes ayant intégré les grandes écoles militaires il y a trente ans était si faible, que seules quelques rares unités ont à leur tête une générale, dont le service de santé des armées dirigé par une femme. Le plan mixité introduit des correctifs notamment en ce qui concerne la maternité de façon à ce qu'elle ne soit pas pénalisante en termes d'avancement et de retour à l'emploi dans l'unité d'origine. Les choses devraient donc s'améliorer.

Abordant les discriminations liées à l'orientation sexuelle, j'ai été très surpris de constater la liberté de ton de jeunes qui ont fait part de leur homosexualité au cours de tables rondes organisées dans le cadre de nos travaux, ce qui semblait parfaitement naturel de leur part et pour l'auditoire. La parole est libre. Cela n'exclut pas les dérives et les armées ne sont ni plus ni moins vertueuses que d'autres administrations, entreprises et la société en général. Des garde-fous existent, des sanctions sont prononcées. Les dispositifs existants ne sont toutefois pas suffisamment connus.

La gendarmerie, que nous avons considérée dans nos travaux, a de plus un contact direct avec la population civile et reçoit dans le cadre de son activité des dépôts de plainte portant sur des discriminations. Il est d'ailleurs palpable que l'approche de ce sujet au sein de la gendarmerie est différente et les autres armées pourraient peut-être s'en inspirer.

M. Yannick Favennec Becot. Le co-rapporteur Christophe Lejeune a déjà répondu en partie à la question que je souhaitais aborder, qui rejoint celle de Marianne Dubois, sur la féminisation. Pour l'instant, les femmes ne sont toujours pas admises dans la légion étrangère. En revanche, une expérience est menée sur leur présence au sein des sous-marins et dans la gendarmerie mobile. A-t-on déjà des retours de cette expérience ? Si oui, quel bilan peut-on en tirer ?

M. Jean-Pierre Cubertafon. Dans un précédent rapport de 2014 sur ce même sujet, il était affirmé que les femmes avaient beaucoup de difficultés à témoigner des crimes et délits dont elles étaient victimes au sein des forces armées. Comme dans le monde civil, les femmes sont souvent contraintes au mutisme du fait de jugements, de possibles sanctions et de l'impact psychologique que leur témoignage pourrait avoir. Afin de résoudre ces problèmes, ce rapport recommandait notamment « de mettre à disposition du personnel féminin des locaux sanitaires et des vestiaires séparés et sécurisés et d'organiser un accès séparé des femmes aux douches et aux vestiaires. » Vous avez abordé ces problèmes : votre rapport confirme-t-il ce constat et cette recommandation ?

Mme Françoise Dumas. Je remercie nos collègues pour ce travail qui a le mérite de mettre en évidence une réalité. La féminisation sera, pour l'avenir, l'une des meilleures réponses à apporter au problème des discriminations. Mme la ministre des Armées a lancé récemment un « plan mixité » extrêmement ambitieux. Il devient en effet nécessaire que les armées diversifient, elles aussi, leur recrutement, dans un champ qui est très concurrentiel. La féminisation permettra, à terme, de renouveler les pratiques, de donner confiance à de nombreux jeunes militaires et surtout, de faire évoluer les ambiances de travail. Comment percevez-vous, par exemple, la mise en application des mesures permettant aux militaires de prendre des congés pour convenances personnelles et donc aux femmes d'accéder à tous les postes ? La féminisation est un travail de longue haleine et il n'y a pas que dans les armées que des difficultés de ce type se posent : il n'y a guère de mixité aux postes à responsabilité de l'industrie de la défense, pas plus que dans les autres secteurs d'activité. Qu'avez-vous constaté de positif et de prometteur dans les armées en la matière ?

M. Loïc Kervran. Je vous remercie, Messieurs les rapporteurs, pour votre rapport et vos recommandations. Ma question portera sur les lycées militaires et je commencerai par citer le roman autobiographique d'Antoine Compagnon, *La classe de rhéto*, qui décrit La Flèche dans les années 1960 : « Le plus avilissant n'était pas le bizutage mais la vie quotidienne. » Vous avez pointé du doigt d'éventuelles différences de prégnance de certaines dérives entre lycées militaires. Vous avez parlé de Saint-Cyr-l'École, un peu de la Flèche, pas d'Autun. Avez-vous des clefs de compréhension des différences de situation entre ces lycées ? Y a-t-il des différences de culture et de recrutement entre les établissements ?

M. Jean-Louis Thiériot. Messieurs les rapporteurs, je souhaite d'abord saluer le travail que vous avez fait sur la lutte contre les discriminations – objectif que nous pouvons tous partager ici. Pour le reste, j'ai été frappé par l'incompréhension de l'institution militaire que traduit votre rejet des fêtes patronales de nos régiments. Quand nos régiments fêtent la

Sainte-Barbe, la Sainte-Geneviève, la Saint-Michel ou la Saint-Georges, c'est un corps qui se réunit autour d'une tradition. Puisque ce sont mille ans d'histoire française, il se tient effectivement une cérémonie religieuse à laquelle personne n'est obligé d'aller – vous l'avez dit, c'est vrai – mais qui fait partie d'un corpus de traditions. Nous avons des régiments qui, en raison de leur histoire, portent sur leurs fanions et leurs drapeaux des insignes musulmans. Je pense au 1^{er} régiment de spahis et au régiment d'infanterie chars de marine, qui portent l'étoile chérifienne, mais aussi au 19^e régiment du génie qui porte le croissant musulman sur ses insignes – et la totalité de ce régiment se reconnaît dans ce qui fonde l'esprit de corps et l'unité d'un outil de combat. Le gros problème, c'est que vous avez confondu le cultuel et le culturel. Battons-nous contre les discriminations mais ne nous trompons pas de combat !

(Applaudissements dans les rangs de plusieurs groupes.)

M. Louis Aliot. Je ne m'attendais pas, en commission de la Défense, à entendre des remarques sur l'histoire de nos armées. En tant que députés, nous recevons tous des invitations aux fêtes de tous les saints patrons des armées. Si on commence à revenir sur ces fêtes, on ira loin ! Que l'on pratique plusieurs cultes n'est pas une nouveauté dans les armées françaises : le premier aumônier musulman a été nommé dans les armées françaises en 1920 ! Le deuxième l'a été, je crois, en 1943 par le Général de Gaulle sous la France libre. Bref, ce phénomène a toujours existé. Le système a bien fonctionné, dans un esprit de corps et de respect de la Nation que les militaires défendaient, au-delà des considérations religieuses ou philosophiques. La lutte contre les discriminations est une chose ; la remise en cause des saints patrons de nos régiments en est une autre. Vous dites que ces fêtes peuvent en heurter certains. Si c'est le cas, c'est que la mentalité française a bien changé, s'agissant y compris de la défense de la Nation par son armée.

M. le président. Chers collègues, j'ai lu ce rapport : il ne comporte aucune remise en cause des fêtes patronales. C'est peut-être un malentendu...

M. Bastien Lachaud, rapporteur. Que les choses soient claires : nous n'avons jamais envisagé de remettre en question les fêtes des saints patrons. Qu'il y ait des messes le jour de la fête des saints patrons est une très bonne chose. Le seul fait que nous ayons pointé, c'est que l'invitation à la messe soit envoyée depuis la boîte mail du commandement.

Mme Patricia Mirallès. Et alors ?

M. Bastien Lachaud, rapporteur. Si nous l'avons fait, c'est que nous avons eu des retours de soldats et même d'officiers, nous disant qu'en effet, c'était une maladresse et qu'il serait beaucoup mieux que ce soit l'aumônier qui invite à ces messes. Les fêtes des saints patrons – tout le monde nous l'a dit – sont des moments de cohésion rassemblant tout le monde et n'ayant rien de religieux. Nous le soulignons : tous les officiers que nous avons rencontrés confirment que ces fêtes patronales n'ont aucun caractère religieux et qu'elles ne posent aucun problème. Encore une fois, le seul élément que nous ayons pointé – et ce, en quelques lignes dans tout le rapport – concerne l'envoi d'invitations à des cérémonies religieuses par le commandement, que ce soit pour la fête d'un saint patron ou à d'autres occasions. Je rassure donc nos collègues du groupe Les Républicains : il n'y a aucune remise en question des fêtes des saints patrons.

M. Jacques Marilossian. Je remercie nos deux collègues pour la présentation de leur rapport. Je salue vos propositions formulées, entre autres, en matière de gestion des ressources humaines mais aussi de renforcement du contrôle parlementaire.

En octobre 2017, j'avais adressé au Gouvernement une question écrite sur la situation très particulière des personnes séropositives ou transgenres dans nos armées. Le ministère des Armées m'avait répondu rapidement, le mois suivant, ce qui mérite d'être souligné. Il avait confirmé que le personnel séropositif ou transgenre pouvait solliciter à tout moment les médecins militaires des forces ou les médecins hospitaliers et les psychologues du service de santé des armées et qu'un guide serait également en cours d'élaboration pour faciliter le processus de changement d'identité au sein des armées. Dans le cadre de vos auditions, avez-vous rencontré des cas de discriminations à l'égard de la séropositivité ou de personnes transgenres ? Quelles difficultés sont-elles apparues et quelles réponses ont-elles été apportées ?

Mme Patricia Mirallès. Monsieur le co-rapporteur, peut-être nous sommes-nous mal compris mais nous n'avons pas lu le rapport. Dans votre présentation de ce dernier, vous avez confondu les traditions et les religions – c'est ce que j'ai perçu et je ne suis pas la seule. Né en Algérie, mon grand-père a fait la Guerre de 1914 : il est, pour cela, venu en métropole et faisait partie du régiment des zouaves. Je trouve donc que ce que vous dites est discriminant pour l'armée ! J'attendrai de lire le rapport pour me faire mon propre avis. En l'état, je ne le voterai pas.

M. Charles de la Verpillière. Je rends hommage au travail que vous avez accompli, Messieurs les rapporteurs. Au travers des interventions qui ont été faites et des questions qui ont été posées, un consensus – voire une unanimité – se dégage pour dire qu'il faut bien sûr lutter contre les discriminations dans les armées, notamment contre celles qui s'exercent à l'égard des femmes mais aussi en fonction de l'orientation sexuelle, de la race ou de la religion et que s'il y a des dispositifs à améliorer, il faut le faire. En revanche, j'ai été – comme beaucoup dans cette commission – très choquée de voir que vous niez la spécificité des armées. Ces dernières sont la seule institution où l'on s'engage en acceptant de mourir pour l'accomplissement de sa mission. C'est une spécificité absolue – je ne connais aucune autre institution de ce type – qui se manifeste dans le respect des traditions. Même Clemenceau l'avait dit dans son discours du 11 novembre 1918 : « La France, hier soldat de Dieu, aujourd'hui soldat de l'humanité, sera toujours soldat de l'idéal. » Tout est dit. Il y a quand même une ligne à respecter, qu'il ne faut pas rompre. Il est très maladroit d'avoir voulu présenter des traditions telles que la référence aux saints patrons comme la manifestation possible d'une discrimination. En l'état, nous ne voterons donc pas ce rapport.

M. Jean-Michel Jacques. Dans votre rapport, vous dénoncez légitimement certains faits mais votre présentation et surtout vos propos, cher collègue Bastien Lachaud, ont fait bouger la salle – à juste titre. J'aimerais donc mettre en perspective vos propos par rapport aux valeurs de l'armée : le respect, la solidarité, la fraternité – ce qu'on appelle l'esprit des frères d'armes. Je ne doute pas que vous sachiez tout cela mais un effet de loupe dans votre présentation a ému notre commission. Vous avez évoqué la tradition des saints patrons. Ayant fait une carrière militaire de vingt-quatre années, j'ai fait vingt-deux Saint-Michel et jamais je n'ai reçu l'ordre d'aller à une messe. Il est évident que c'est le commandant de l'unité qui donne l'ordre d'organiser cette cérémonie d'une demi-journée car c'est un moment de cohésion important mais la messe est toujours facultative. Si vous en parlez, c'est qu'un

problème a dû se poser mais il doit être très marginal et inhabituel. Pour moi, comme pour tous les soldats, il n'y a dans l'armée française que trois couleurs : le bleu, le blanc et le rouge ! Je profite de ma prise de parole pour vous le rappeler tout en reconnaissant l'utilité de votre travail.

D'autre part, pour prévenir toute discrimination, y a-t-il, selon vous, des axes d'amélioration de la communication sur les outils de lutte contre ce phénomène ?

(Applaudissements dans les rangs de plusieurs groupes.)

Mme Séverine Gipson. Vous avez récolté de nombreux témoignages, souvent anonymes, de militaires estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations. Quelle démarche avez-vous adoptée pour comprendre et prendre en compte ces témoignages dans vos rapports ? En avez-vous fait état aux personnes auditionnées et quelles ont été leur réaction ?

M. Olivier Becht. Je veux bien donner acte à Monsieur Lachaud qu'il se soit mal exprimé ou que nous l'ayons mal compris. Si nous ne pouvons dénuer vos propos de toute ambiguïté idéologique, s'agissant de la laïcité et de la tradition, votre rapport semble correct, d'après la présentation que vous en avez faite avec Monsieur Lejeune.

J'aimerais néanmoins qu'il y soit acté – et il est possible de le faire, puisqu'il n'est pas encore publié – que l'on ne puisse pas remettre en cause les traditions au nom d'une lutte contre les discriminations. La tradition est une mémoire mais aussi ce qui permet de souder le collectif. Or le collectif fait la victoire, à l'armée comme ailleurs. Nous devons donc faire en sorte qu'au nom de l'histoire de la France, mais aussi au nom de l'héritage de sa géographie, ces traditions puissent demeurer, sans qu'il y ait de procès d'intention fait aux armées lorsqu'elles mettent en place ses traditions. Sous cette réserve, je voterai ce rapport.

M. Didier le Gac. Les armées françaises ont incontestablement réussi le pari de la féminisation, il faut le dire à travers votre rapport : elle est la quatrième armée la plus féminisée au monde. C'est une vraie réussite et une vraie fierté pour toute la Nation.

Il faut par ailleurs souligner la mise en place de la cellule Thémis, qui a constitué une avancée considérable. C'est le bon outil pour rappeler dans nos armées que tout harcèlement est une infraction. Ce n'est pas le cas dans toutes les administrations et les armées ont fait l'effort de mettre en place cette cellule.

Il est néanmoins possible de s'interroger sur les raisons de son faible taux de saisine, concernant notamment des actes homophobes. Quels sont les moyens dévolus à cette cellule et comment est-elle organisée ? S'agit-il d'une plateforme centralisée ? Ne devrait-on pas envisager de nommer un responsable ou un référent au sein de chaque base ou chaque unité pour la rendre plus accessible ? Quelles sont vos préconisations pour en améliorer le fonctionnement ?

M. Alexis Corbière. J'ai malheureusement raté des éléments de la présentation du rapport et vous m'en voyez désolé. Je connais la grande prudence et l'attachement à l'armée française de notre collègue M. Bastien Lachaud. J'appelle donc à faire preuve de davantage de sérénité dans ce débat. Nous sommes tous ici attachés à la laïcité. Tout en la garantissant, il est nécessaire de faciliter l'exercice du culte pour nos soldats : cela fait par ailleurs la

singularité de l'armée française, dans laquelle les aumôniers de différentes obédiences sont salariés. Dans cette profession où l'homme est amené par engagement total à risquer sa vie, cela peut l'être aussi en raison de convictions spirituelles. Il faut donc que toutes les religions puissent être pratiquées de la manière la plus libre qui soit. Mais nous devons également rester vigilants au fait que notre société compte un grand nombre de nos concitoyens non croyants et qu'ils se trouvent aussi au sein des armées françaises.

Concernant plus particulièrement l'invitation à participer à une cérémonie particulière, même s'il ne s'agit pas de la fête du Saint Patron, les personnes ayant diffusé l'invitation ont elles-mêmes considéré qu'il s'agissait d'une maladresse. Il est nécessaire de rester vigilant sur ce type de problématique. Il n'y a pas de provocation à souligner cela au sein de ce rapport.

Ensuite, l'armée française a vu nombre de ses traditions évoluer : elle en a même vu disparaître. Clemenceau, évoqué par des collègues, ne participe pas au *Te deum* rendu à Notre-Dame en hommage aux armées le 16 novembre 1918 et ne souhaite pas que le gouvernement y participe. Il s'y refuse en raison de sa conception de la laïcité, c'est-à-dire en tant que séparation nette entre le religieux et le politique. Méprise-t-il l'armée française pour autant ? Méprise-t-il les catholiques ? Non, il réaffirme simplement une certaine conception de la laïcité. L'histoire est donc plus complexe que cela.

Concernant la promotion de Saint-Cyr de 2016 -2019, qui avait pris le nom de Georges Loustaunau-Lacau : l'État-major a décidé par la suite de revenir sur le nom de cet homme, qui certes, avait été un grand résistant, mais avait eu également des prises de position violemment antisémites. Son nom ne pouvait pas être celui d'une promotion de Saint-Cyr, école dans laquelle nous formons nos officiers. Sans s'emporter immédiatement, il est possible de réfléchir tous ensemble à certaines traditions, qui peuvent heurter le bon fonctionnement de l'institution militaire. Il me semble que ce rapport a travaillé dans cet esprit et il faut le saluer.

L'armée de 2019, évidemment, n'est pas la même que l'armée de 1950, qui elle-même n'est pas la même que l'armée de la fin du dix-neuvième siècle. Je veux donc rendre hommage aux auteurs de ce rapport : il me semble primordial de réfléchir à certaines traditions. Il y a désormais plus de femmes dans nos armées et cela suscite certaines réflexions : comment chacun y trouve-t-il sa place ?

Je ne suis pas spécialiste des armées, mais je suis frappé de voir que lorsque l'on s'entretient avec nos officiers, force est de constater qu'il s'agit d'une institution sensible à ces questions. Elle s'est donné les moyens de revenir sur certaines pratiques et les a remises en cause, pour être réellement à l'image de notre pays. Il me semble que ce rapport s'inscrit dans cet esprit. Certaines pratiques disparaîtront, et cela créera les conditions nécessaires afin que nous soyons fiers de notre armée, qui est à l'image de la France de 2019.

M. Stéphane Trompille. Messieurs les rapporteurs, je vous présente mes excuses pour mon arrivée tardive. Ma question a été largement abordée par notre collègue Alexis Corbière concernant les noms de promotion à Saint-Cyr. Ma question concerne spécifiquement le nom donné à la promotion Loustaunau-Lacau : quelles mesures pourraient être prises pour régler ce type de problématique ?

M. Gilbert Collard. J'ai eu l'occasion d'assister aux obsèques d'Abel Chennouf, un militaire victime de Mohamed Merah. J'étais à l'époque l'avocat de sa famille. Aux obsèques étaient présents l'imam et le rabbin, tous deux militaires. Le prêtre célébrant les obsèques a mentionné à plusieurs reprises la « fraternité d'armes ». À ce moment, dans le silence du cimetière, une sorte de transcendance s'est emparée de chacun. Nous n'étions plus juifs, nous n'étions plus musulmans, nous n'étions plus chrétiens, nous étions dans une sorte d'au-delà de la fraternité. Je crois qu'il s'agit d'une particularité extraordinaire de l'armée que les « ronds de cuir », dans lesquels je m'inscris, ont du mal à vivre. Ce que l'on écrit, on le fait grâce à un stylo. Eux l'écrivent dans la poussière et avec leur sang. Il est vrai que cela donne une force transcendante, même dans le quotidien, à leur existence. Ils ne sont ni juifs, ni musulmans, ni chrétiens, ils sont avant tout militaires et frères d'armes. Je crois que cette cohésion dépassant les identités ne survient que parce qu'il y existe la puissance mélangée d'une tradition. Évidemment, l'armée a évolué : comme l'évoque Alexis Corbière, nous avons pu perdre certaines traditions. L'on peut le regretter ou s'en féliciter. Que l'armée soit contrôlée, surveillée et rappelée à des choix plus subtils me semble normal, mais l'on ne peut abîmer par idéocratie cette difficile construction de siècles et de siècles, de sang et de sang, par la théorisation d'une époque. Au moment où je me permets de prononcer cela, j'ai encore en mémoire les émotions de l'imam, du rabbin et du prêtre des obsèques d'Abel Chennouf.

M. Philippe Folliot. Le 18 août 2008, dix de nos soldats tombaient dans la vallée d'Uzbin. Huit d'entre eux étaient issus du 8^e régiment de parachutistes d'infanterie de marine (RPIMa), implanté à Castres, dans ma circonscription. Quelques jours plus tard, deux cérémonies furent successivement organisées, la première aux Invalides, la seconde dans la cathédrale de Castres, à laquelle étaient associées toutes les familles des soldats tués lors de cette embuscade, quelles que soient leurs convictions comme leur confession. Il est des traditions dans notre armée qu'il ne faut pas confondre avec un quelconque prosélytisme. Dès lors, Messieurs les rapporteurs, permettez-moi de saluer votre travail et de vous rendre hommage car, de mon point de vue, lutter contre les discriminations est fondamental dans nos armées, comme partout ailleurs. Rappeler les principes élémentaires en la matière est essentiel et doit tous nous rassembler. Monsieur le président, il me revient en mémoire une audition tenue sous la précédente législature, réunissant tous les aumôniers militaires de toutes les confessions. C'était un moment particulièrement fort, notamment car ils avaient souligné la spécificité de l'engagement militaire, au paroxysme duquel se trouve le sacrifice suprême : la vie. C'est bien ce sacrifice qui distingue l'engagement militaire de tous les autres engagements au sein d'autres institutions. Dans ce contexte, l'esprit de corps est un élément fondamental. Il se bâtit notamment sur le respect des traditions. Pour ma part, je suis très attaché aux traditions qui entourent la 11^e brigade parachutiste. Aucun régiment ne peut se considérer comme tel s'il ne se réunit pas pour la fête de Saint-Michel ou ne commémore pas la bataille de Bazeilles. Dès lors, ne confondons pas religion et tradition, bien que des pratiques puissent heurter certaines personnes. Ainsi du 8^e RPIMa, dont certaines chansons ne sont pas en français mais en polynésien du fait de la tradition polynésienne de ce régiment ! Cela fait partie des éléments constitutifs de ce régiment ! En conclusion, je souhaiterais ainsi insister sur le fait que si la lutte contre les discriminations est bien essentielle – j'allais presque dire « Dieu merci ! » - faisons en sorte de permettre le respect des traditions au sein de nos armées et de nos régiments.

M. Patrice Verchère. À mon tour j'aimerais souligner l'intérêt de votre travail sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des forces armées. Vous avez formulé un certain nombre de propositions et je dois avouer que, à l'instar de plusieurs

de mes collègues, je m'interroge après avoir entendu certains propos. Je n'ai pas eu accès au rapport et ne l'ai donc pas lu ; et j'ai bien saisi, Monsieur Lachaud, que vous aviez voulu par la suite vous montrer rassurant. Néanmoins, je m'interroge sur le sens de mon vote s'agissant de la publication de ce rapport d'information. Il me vient néanmoins une question sur les discriminations liées au handicap. Avez-vous pu évaluer la situation des personnes souffrant d'un handicap – même si chacun comprend que dans certains cas, le handicap empêche d'intégrer les forces, on peut imaginer que ce n'est pas le cas pour des personnels travaillant sur ordinateur ou spécialiste de l'imagerie comme au sein de la direction du renseignement militaire – et notamment les anciens militaires blessés ?

Mme Sereine Mauborgne. Il me semble important de rappeler, à l'aune des nombreuses auditions auxquelles j'ai pu participer, qu'il n'est pas question d'appeler à une refonte des traditions existantes au sein de l'armée française. Bien sûr, chacun est libre de faire de ce rapport d'information un pur objet politique. Pour ma part, je soutiendrai, à l'instar de Philippe Folliot, qu'il s'agit de cérémonies ressortissant davantage de la cohésion que de la religion à proprement parler, y compris lorsque l'on se place sous la protection d'un saint. Dès lors que l'on accepte de mettre sa vie en jeu, il est évident que la connivence avec le domaine religieux et l'au-delà revêt une importance particulière. Combien de personnes non croyantes découvrent leur foi au seuil de leur vie ? Ce qui est valable dans la vraie vie – dans la maladie par exemple – et je ne vois pas pour quelles raisons il en irait différemment dans les armées. Le lien avec le champ religieux est donc à lire au travers du prisme de ces questions philosophiques : qu'est-ce que la vie ? Qu'est-ce que la mort ? Pour le reste, n'attaquons pas ce rapport pour des propos qui n'y figurent pas.

Mme Carole Bureau-Bonnard. Ma question porte sur les discriminations rencontrées par les élèves des classes préparatoires des lycées militaires – dont les médias se sont fait l'écho – ayant vocation à rejoindre les grandes écoles d'officiers. Dans quelle mesure ces comportements sont-ils à nouveau constatés dans ces écoles ? Certaines d'entre elles sont-elles particulièrement montrées du doigt ? Le cas échéant, quelles actions ont été mises en œuvre pour y remédier ?

M. Christophe Lejeune, rapporteur. En tant qu'élus de la Nation, nous ne sommes pas là pour faire état de notre situation personnelle. Néanmoins, eu égard à vos interventions, chers collègues, permettez-moi d'enfreindre cette règle. Je suis fils de militaire. J'ai vécu dans cet environnement et, alors que nous avons parlé du don ultime – celui de sa vie – je sais ce que c'est de voir un proviseur toquer à la porte d'une classe et appeler un élève parce que son père vient de décéder. Je l'ai vécu. Loin de moi donc l'idée de remettre en cause les traditions militaires.

Vous n'avez pas pu prendre connaissance en détail de notre rapport. Néanmoins, je vais vous donner lecture du court passage de notre rapport évoquant la question des traditions :

« Former et sensibiliser

Comme l'ont souligné les membres du CSFM, les armées ne peuvent assumer toute la responsabilité du travail de sensibilisation qui relève d'une politique nationale. La lutte contre les discriminations devrait reposer avant tout sur l'éducation. Toutefois, les armées peuvent y prendre part à l'occasion des formations qu'elles délivrent.

1. Faire évoluer les traditions

Les traditions sont une manifestation concrète de l'esprit de corps et de l'identité militaire. Elles puisent leur fondement dans le patrimoine historique, inscrivent les militaires dans la « Tradition », celle du métier militaire, et au-delà dans une histoire collective, qui doit donner du sens à leur action. Elles offrent des symboles qui permettent à chaque militaire d'aborder intimement son rapport à la mort, à l'histoire, au collectif et aux autres. Comme le souligne un document interne à l'armée de terre, la sélection a un caractère impitoyable : « tel élément reste, tel autre sombre dans l'oubli ». Des traditions naissent, évoluent et parfois disparaissent.

Comme en témoignent les mesures prises par les armées pour encadrer la transmission des traditions dans les grandes écoles militaires, nombre de traditions ont dû être remises en cause pour des raisons de sécurité. Certaines ont disparu, d'autres doivent être légitimement remises en cause. Il en est ainsi, par exemple, pour certaines pratiques dangereuses comme les bains de fluorescine dans la marine ou les activités des saint-cyriens à « Bazar beach », autrement dit dans la mare insalubre de Coëtquidan.

Sans remettre en question l'importance des traditions, les rapporteurs estiment qu'un effort de créativité doit être mis en œuvre pour remplacer certaines activités. (...)

En quelques années, l'École polytechnique a ainsi mis fin à des pratiques portant atteinte à la dignité des personnes, et notamment des femmes. (...)

Certaines traditions peuvent être simplement adaptées. Ainsi, les armées veillent depuis plusieurs années à développer les alternatives à l'alcool, dans le cadre de la prévention des conduites addictives. L'aumônier en chef du culte musulman a également relaté une anecdote datant d'une rencontre avec le commandant de la légion étrangère en 2007-2008 : « "la poussière" est une célèbre tradition de la légion. Cela consiste à servir un fond de verre de vin, censé nettoyer le verre, et à le boire. Après on entonne : "Tiens, voilà du boudin !". J'appréhendais ce moment-là. Spontanément, le responsable de table m'a fait un clin d'œil : il avait remplacé le vin par de la grenadine. » »

Voilà le point sur les traditions dans notre rapport.

Au-delà, s'agissant de la féminisation, l'un d'entre vous a évoqué la présence des femmes dans les sous-marins. Quatre femmes ont été engagées en mission dans le cadre d'un premier test. Il s'agissait d'une expérience complexe en raison de la spécificité des sous-marins. Des efforts restent à faire. Si certaines ont souhaité mettre un terme à cette expérience, notamment en raison de l'importance des contraintes familiales, l'une de ces quatre femmes a fait part de son souhait de poursuivre son engagement.

Jean-Pierre Cubertafon a relevé la question de la mixité de l'hébergement militaire. Deux points me paraissent illustrer la complexité de la situation. Sur le territoire national, en caserne comme en école, on peut s'attendre à trouver soit des immeubles distincts, soit des immeubles communs mais avec des étages distincts, soit des immeubles et étages communs mais avec des couloirs séparant des chambrées masculines et des chambrées féminines dès lors que les sanitaires sont séparés. Néanmoins, notamment en école, isoler les femmes, moins nombreuses, pourrait conduire à les exclure – ou du moins à provoquer un sentiment d'exclusion – du cœur de la vie de l'emprise, naturellement constitué là où les hommes, plus

nombreux, se trouveraient. Sur les théâtres extérieurs, chacun peut comprendre que les conditions soient plus difficiles. Au cours des auditions, nous avons rencontré deux femmes qui étaient parties en opérations extérieures. Le rythme des opérations fait que le groupe vit ensemble, travaille ensemble, dort aux mêmes horaires, et ainsi de suite. Si les femmes sont isolées du baraquement des hommes du même groupe, elles se trouvent à partager un bâtiment accueillant des personnels certes exclusivement féminins, mais ayant des heures de service différentes. Dès lors, les deux personnels que nous avons entendues nous ont expliqué à quel point ce décalage était préjudiciable à la bonne récupération. C'est pourquoi elles nous ont indiqué que, lors de leur deuxième déploiement, elles ont demandé à partager le baraquement de leurs camarades masculins. Leur chambre était isolée et elles avaient accès prioritaire aux sanitaires, ce qui leur convenait tout à fait. L'anecdote peut toutefois prêter à sourire car la situation a été moins confortable pour les conjoints restés en France, moins heureux de cet hébergement mixte !

Enfin, s'agissant des comportements de certains au sein des classes préparatoires des lycées militaires, les règles de vie évoluent, l'encadrement est de plus en plus strict et les référents mixité sont bien identifiés. Autant, Thémis peut souffrir d'un manque de visibilité, autant les référents sont clairement identifiés et disponibles. Néanmoins, il pourrait être envisagé de mieux préciser leur champ de compétence car ces personnels n'étant pas exclusivement en charge de cette mission, peuvent faire face à une lourde charge de travail.

M. Bastien Lachaud, rapporteur. En réponse à M. Marilossian sur les transgenres, les armées ont mis en place un vade-mecum sur les outils permettant d'accompagner les personnes concernées durant leur transition. Ce document est bien fait, même s'il mériterait sans nul doute d'être mieux connu par les chefs de corps. En tout cas, sur cette question, le ministère, l'état-major des armées et les états-majors ont très clairement fait preuve de leur volonté d'avancer dans la très bonne direction.

S'agissant du VIH, le problème repose dans la rigidité du référentiel d'aptitude qui, d'office, empêche l'accès à des fonctions. Certes, il demeure possible d'obtenir une dérogation mais il s'agit d'une possibilité méconnue. Selon moi, nous nous privons d'un certain nombre de personnes séropositives qui pourraient pourtant être tout à fait aptes à servir dans les armées, notamment au vu de l'évolution médicamenteuse du suivi de cette pathologie. On constate paradoxalement une évolution du référentiel pour les personnes ayant contracté l'hépatite C. Nous recommandons donc une révision du référentiel d'aptitude, aujourd'hui mais également de manière régulière afin de tenir compte des évolutions de la médecine sur ces questions.

Loïc Kervran s'est interrogé sur les lycées militaires. Il existe en effet des distinctions selon les établissements. Le rapport en cite certains, à partir des rapports d'inspection des inspecteurs généraux. Il n'existe néanmoins pas de facteur explicatif unique ; on peut citer la pression familiale, la pression de l'environnement ou encore le poids de l'histoire. Nous avons simplement constaté que les problèmes concernent certains lycées ; d'autres l'étaient auparavant et sont parvenus à les résoudre alors qu'ils subsistent dans d'autres. Tous les acteurs nous l'ont dit : l'objectif est d'atteindre une vigilance absolue afin de résorber les difficultés.

Concernant le nom des promotions, au-delà de la réelle maladresse rencontrée, nous proposons de renforcer le contrôle des choix effectués afin d'éviter que de telles erreurs

puissent se reproduire. Le service historique de la défense pourrait utilement exercer un contrôle plus fouillé avant que les promotions se prononcent sur le nom qu'elles souhaitent se donner.

Enfin, M. Verchère, vous avez tout à fait raison de souligner la question du handicap. La vraie question est celle de la réinsertion des blessés. Comme l'a dit M. de Ganay dans son avis budgétaire, nous avons un vrai travail à faire en la matière.

M. Christophe Lejeune, rapporteur. Enfin, bien que cela n'ait pas été évoqué, je souhaite préciser que tout élève ou tout militaire qui souhaite quitter l'institution est reçu en entretien, y compris par le personnel médical. Il s'agit de s'assurer qu'une telle décision ne fait pas suite à une discrimination. Des filtres existent aujourd'hui ; ils sont plutôt efficaces et il me paraît important de le rappeler.

M. le président. Chers collègues, après ce débat vient le temps de la décision quant à la publication. Je rappelle à ce titre que, comme cela se passe habituellement, nous débattons de l'opportunité de publier un rapport d'information sur le fondement de la présentation qui en est faite par les rapporteurs, et non sur le contenu du rapport, que vous n'avez pas lu en amont. Cela étant dit, j'ai eu le privilège de lire ce rapport de manière exhaustive. J'y ai consacré une bonne partie de mon week-end. Je peux vous assurer qu'il s'agit d'un rapport très complet. J'ai sous les yeux la liste des personnes auditionnées, qui s'étend sur cinq pages recto verso. L'ensemble de la problématique de la lutte contre les discriminations dans les forces armées et les structures qui lui sont rattachées – enseignement, culte, santé, soutien, etc. – a été couvert. Chacun a pu s'exprimer librement et exposer ce qui pourrait être modifié afin que le fonctionnement et les traditions de nos armées puissent correspondre à l'évolution sociale que nous avons vécue depuis plusieurs dizaines d'années. Cela fait longtemps qu'un tel rapport n'avait pas été réalisé et c'est ce qui explique que nos rapporteurs aient étudié le sujet si profondément. À la lecture de leur rapport, je peux vous assurer que mon opinion a facilement été faite : aucune attaque, aucune discrimination, aucune remise en cause ne figure dans ce rapport, y compris à l'encontre de certaines traditions ou procédures mises en œuvre au sein de nos forces. Le rapport souligne les points sur lesquels il convient d'être vigilant afin de ne pas créer de discrimination à l'encontre des personnels civils et militaires qui travaillent au sein du ministère des Armées. Tel est l'objet de la cinquantaine de propositions. Notons tout de même que Thémis, lancée en 2014, n'est opérationnelle que depuis 2018 ! Et encore, il a fallu tout l'engagement de la ministre des Armées pour que ce soit le cas ! Dans ce contexte, force est de constater que le fonctionnement de Thémis n'est pas encore suffisamment satisfaisant, peut-être en raison d'un manque de ressources pour accompagner et écouter les personnels concernés. N'oublions pas que, comme l'ont dit les rapporteurs, les armées sont le reflet de la société. Des discriminations existent dans la société ; il ne faut pas les cacher dans les armées mais les combattre quand elles apparaissent. Il me semble que nous pouvons tous nous accorder sur ce point. Car nous souhaitons tous que les outils mis en œuvre, notamment par la ministre et la secrétaire d'État, soient renforcés.

Enfin, je souhaite rappeler à chacun qu'il s'agit ici de voter pour autoriser la publication du rapport et non pour valider son contenu. Comme je l'ai déjà dit, nous venons d'en débattre publiquement durant deux heures et, en tant que président de la commission, je propose de le rendre public.

M. Charles de la Verpillière. Les députés du groupe LR ne participeront pas à ce vote.

M. Jean-Michel Jacques. En tant que député de la Nation, il me semble important que je puisse expliquer mon abstention. N'ayant pas lu le rapport, je ne peux me prononcer sur son contenu. Néanmoins, au vu de la présentation qui en a été donnée, j'ai un doute quant au fait que sa construction ait été bien faite. C'est ce doute qui me conduit à m'abstenir aujourd'hui.

M. le président. Je regrette de ne pas être parvenu à vous convaincre ; mais c'est ainsi !

La commission autorise le dépôt du rapport d'information sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des forces armées en vue de sa publication.

*

* *

Information relative à la commission

La commission a désigné M. Thomas Gassilloud, rapporteur pour avis sur la proposition de loi visant à préserver les intérêts de la défense et de la sécurité nationale de la France dans le cadre de l'exploitation des réseaux radioélectriques mobiles (n° 1722).

La séance est levée à onze heures trente.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - M. Louis Aliot, M. Jean-Philippe Ardouin, M. Didier Baichère, M. Xavier Batut, M. Stéphane Baudu, M. Thibault Bazin, M. Olivier Becht, M. Mounir Belhamiti, M. Christophe Blanchet, Mme Aude Bono-Vandorme, M. Jean-Jacques Bridey, Mme Carole Bureau-Bonnard, M. Luc Carvounas, M. Philippe Chalumeau, M. André Chassaing, M. Gilbert Collard, M. Alexis Corbière, M. Jean-Pierre Cubertafon, Mme Marianne Dubois, Mme Françoise Dumas, M. Olivier Faure, M. Yannick Favennec Becot, M. Jean-Jacques Ferrara, M. Jean-Marie Fiévet, M. Philippe Folliot, M. Laurent Furst, M. Claude de Ganay, M. Thomas Gassilloud, Mme Séverine Gipson, M. Stanislas Guerini, M. Jean-Michel Jacques, Mme Manuëla Kéclard-Mondésir, M. Loïc Kervran, Mme Anissa Khedher, M. Bastien Lachaud, M. Jean-Charles Larssonneur, M. Didier Le Gac, M. Christophe Lejeune, M. Jacques Marilossian, Mme Sereine Mauborgne, Mme Patricia Mirallès, Mme Bénédicte Pételle, Mme Josy Poueyto, Mme Natalia Pouzyreff, M. Joaquim Pueyo, M. Gwendal Rouillard, M. Antoine Savignat, M. Thierry Solère, M. Joachim Son-Forget, M. Jean-Louis Thiériot, Mme Laurence Trastour-Isnart, M. Stéphane Travert, M. Stéphane Trompille, M. Patrice Verchère, M. Charles de la Verpillière

Excusés. - M. Florian Bachelier, M. Sylvain Brial, M. Richard Ferrand, Mme Pascale Fontenel-Personne, M. Fabien Gouttefarde, M. Christian Jacob, M. Jean-Christophe Lagarde, M. Fabien Lainé, M. Gilles Le Gendre, M. Franck Marlin, Mme Sabine Thillaye