

REMERCIEMENTS

En préambule de ce mémoire, je tenais à remercier très sincèrement et chaleureusement, de leurs conseils avisés et de leur aide, tout d'abord, mes directeurs de mémoire, le Général de corps d'armée Pierre RENAULT, chef de l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale, et Monsieur Saïd HADDAD, maître de conférence aux Écoles de St Cyr-Coëtquidan.

Puis, merci à tous ceux qui ont bien voulu me faire part de leurs expériences et de leur vécu, et notamment le Médecin Général des Armées, Contrôleur Général des Armées Erick DAL de la cellule THEMIS, le colonel (Terre) Benoît AUMONNIER de l'École de Guerre, et le lieutenant-colonel Valérie FLORENT, référente nationale Égalité-Diversité de la gendarmerie nationale.

Merci également au Lieutenant-Commander Samantha TRUELOVE, officier stagiaire à l'école de guerre de Shrivenham, qui m'a permis d'accéder à de nombreux ouvrages et études britanniques.

Tous mes remerciements au colonel Jean-François VALYNSEELE, chef du pôle affaires réservées et déontologie de l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale, à la capitaine Maryline DUBARRY et au maréchal des logis Sandy QUARANTA du cabinet de l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale, qui, dans leurs compétences respectives, m'ont apporté un concours précieux.

Merci à tous les personnels militaires et civils de la défense ainsi qu'à tous les citoyens français et étrangers qui, par leur courage moral, intellectuel et physique, contribuent de manière directe ou indirecte à la lutte contre les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences dans les armées.

Et, enfin, merci à mon mari et à mes enfants qui eux aussi ont contribué à ce mémoire par le temps et l'attention que je ne leur ai pas accordé du fait de cet engagement.

ABSTRACT

In spite of the governments and armed forces' efforts, harassment, discrimination and violence still exist in the military, in France and all over the world, which is surprising as the military's values should restrict them. Recently, many measures have been taken to fight against these behaviors. This paper underlines the difficulty in combating these problems in general and within the military. Governments and armed forces to be efficient and find solutions must understand why the perpetrators are acting as they do and why they are permitted to harass, discriminate and use violence. As fighting against them is a vital issue for the individuals, the armed forces and the civilians, other kind of preventive and repressive measures could be taken and permit to limit pernicious effects.

RESUME

Malgré les efforts des États et des forces armées tant en France qu'à l'étranger, les mesures prises et les valeurs qui les guident, les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences perdurent dans les armées. Pourtant, lutter contre ces comportements est fondamental tant pour les individus que pour les armées et les sociétés dans lesquelles ils évoluent. Il est donc apparu nécessaire de s'interroger sur les raisons qui conduisent des personnels de la Défense à se comporter de cette manière et proposer de nouvelles pistes de réflexion tant dans le domaine préventif que répressif en limitant les effets "pervers".

SOMMAIRE

INTRODUCTION **6**

I Un véritable enjeu, connu et combattu **9**

**II Un combat toujours compliqué accentué par les spécificités
de la société militaire**
34

III Un combat nécessitant des perspectives nouvelles..... **.....52**

CONCLUSION

INTRODUCTION

Les faits de harcèlements, discriminations et violences dans les armées (armée de terre, marine, armée de l'air, gendarmerie ou services) sont aujourd'hui un phénomène connu et reconnu par les instances des États comme par les institutions militaires.

Comportements, conduites, gestes, propos qui portent ou peuvent porter atteinte à la dignité, à la personnalité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne notamment de manière répétitive en ce qui concerne le harcèlement ou dans l'instant, les HDV sont définis par la loi. Cependant, en réalité, compliqués à circonscrire, à déterminer, ils sont difficiles à admettre et faire admettre, à prouver et à comptabiliser, et ce d'autant plus dans les armées qui présentent d'indéniables spécificités. Mais, malgré les difficultés fonctionnelles et organisationnelles, lutter contre les harcèlements, discriminations et violences dans les armées est un enjeu majeur pour les individus comme pour les armées et les sociétés civiles dans lesquelles ils évoluent. Toutes les instances tout comme les institutions militaires, en France et à l'étranger, ont donc pris des mesures tant sur le plan législatif et réglementaire que sur le plan organisationnel afin de les combattre.

Malgré tous les efforts déployés, ces comportements déviants, qui concernent hommes et femmes confondus, perdurent. La grande majorité des ouvrages étudiés traitent principalement des femmes et des comportements des hommes à leur égard. Si certains abordent les "minorités" ethniques, très peu appréhendent ces problématiques de manière globale. De plus, souvent seul le point de vue des victimes est pris en compte et peu s'interrogent sur les raisons pour lesquelles les auteurs se sont comportés de cette manière. Cependant, sans pour autant remettre en question la parole des victimes et la réalité de leur vécu ou de justifier les actes et paroles des auteurs, il a semblé primordial de mettre en exergue l'origine de ces comportements et de les comprendre afin d'apprendre à les prévenir. Par conséquent, dépasser les approches bilatérales du problème "homme-femme" ou "bourreau-victime" et considérer le contexte sociétal dans lequel ces comportements se mettent en place en prenant en compte tous les acteurs est apparu fondamental.

Ainsi, sans prétendre apporter de réponses figées, définitives ou exhaustives, il a semblé nécessaire de se demander pourquoi, malgré les mesures prises, les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences persistent dans des modèles sociétaux qui devraient en être préservés de par leurs valeurs, pour ensuite proposer des pistes de réflexion.

1 - UN VÉRITABLE ENJEU, CONNU ET COMBATTU

Les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences dans les armées ont toujours existé. L'arrivée des femmes n'a fait que les mettre en exergue, les amplifiant peut-être, les rendant plus visibles certainement.

Mais ce n'est que récemment que certains États et forces armées, notamment en Occident, ont décidé, au regard de leur gravité, de leur ampleur et de leurs conséquences sur les individus, les forces armées et la société civile, de se munir d'un véritable arsenal tant sur le plan législatif et réglementaire qu'institutionnel et organisationnel, afin de les combattre, les sanctionner, les réprimer mais aussi les prévenir.

1.1 - Un véritable enjeu pour les individus et les armées

1.1.1 - Un enjeu pour les individus et les citoyens

Les comportements déviants tels que les harcèlements, les discriminations et les violences peuvent avoir des conséquences graves, sur les individus victimes, mais aussi sur leurs proches et les témoins, tant physiques que psychologiques. De même, face à un auteur de faits répréhensibles, il y a lieu d'intervenir pour les faire cesser mais aussi d'essayer d'en comprendre l'origine.

- Sur les individus

• Les phénomènes de HDV ont des conséquences particulièrement graves tout d'abord sur les victimes elles-mêmes.

Marie-France Hirigoyen, psychiatre, psychanalyste, décrit le harcèlement moral comme *«une conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude, ...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne»*¹. Christophe Dejours considère, lui, qu'il existe des *«pathologies*

¹ HIRIGOYEN M.F., *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, Éditions de la découverte et Syros, 2000, 212 p.

*consécutives non seulement à un harcèlement ou à une persécution, mais à un contexte de solitude résultant d'une stratégie d'isolement par une technique de management visant à la désagrégation de la solidarité et du collectif de travail*². Le harcèlement moral peut ainsi générer angoisses, cauchemars intrusifs, insomnies réactionnelles, atteintes cognitives (troubles de concentration, de logique...), psychiques (perte de l'estime de soi, sentiment de dévalorisation, de culpabilité...), désarroi identitaire (altération des repères moraux, du vrai et du faux, du juste et de l'injuste, du bien et du mal), ou encore peur.

La discrimination est un traitement inégal et défavorable appliqué à des individus en raison notamment de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur sexualité, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique ou à leur religion. Ces sujets très intimes, liés à l'essence même des intéressés, qu'ils ne peuvent le plus souvent ni effacer ni masquer, induisent sentiments d'incompréhension, d'injustice, de frustration qui peuvent conduire à un réel mal-être voire à un état dépressif. La violence en tant qu'utilisation de la force physique ou psychologique pour contraindre, pour dominer, ou causer des dommages ou la mort, inflige coups, blessures et souffrance. Par conséquent, ces comportements ont de facto et de toute évidence des effets sur la condition tant physique que psychologique à court, moyen mais aussi à long terme. Lutter contre ces agissements est donc une nécessité afin que soit préservée l'intégrité physique et psychologique de ces personnes et parfois même leur vie.

- L'impact sur les victimes est évident. Mais elles ne sont pas les seules à subir les conséquences de ce type de comportement. Leur famille, leur entourage proche sont aussi concernés, et ce d'autant plus que les valeurs qui entourent normalement le milieu militaire sont a priori en dissonance avec ce type de faits. Les incidences sont aussi accentuées du fait du contexte dans lequel les familles évoluent, entre isolement et promiscuité, éloignement et proximité. Il est donc particulièrement difficile de protéger les familles et les proches des conséquences de ces comportements sur les victimes. La peine est alors double.

- Les témoins de ce type de faits sont aussi mis en situation difficile et peuvent en souffrir psychologiquement. Le sentiment de culpabilité, de ne pas avoir vu ou voulu voir, de ne pas avoir fait ou pu faire peut avoir un impact psychologique très sérieux.

² DEJOURS C., *Travail : usure mentale*, Bayard, 2001, 270 p.

- Mais ces phénomènes impliquent aussi les auteurs et leurs proches.

Aborder ce sujet sous ce prisme peut sembler décalé voire indécent mais est, en réalité, apparu essentiel et même fondamental à l'étude de la question. En effet, la très grande majorité des ouvrages et travaux ne traitent des auteurs qu'à travers le regard des victimes. Pourtant, les auteurs sont des acteurs essentiels de ces interactions. Entendre que les auteurs puissent être aussi des victimes et/ou avoir le sentiment de l'être avant ou après les faits est sans nul doute difficile, mais indispensable afin de lutter contre ces agissements. Justifier ou minimiser leurs comportements, moralement et légalement inacceptables et condamnables, n'est pas le sujet. En revanche, les comprendre afin de trouver des solutions et les prévenir sans uniquement les réprimer ou les sanctionner paraît fondamental. Si l'auteur était lui aussi considéré en souffrance, il serait ainsi possible, en en découvrant les raisons, d'éviter que certains ne passent à l'acte. C'est aussi ce que dit le capitaine de frégate Audrey Hérisson au sujet du comportement de certains hommes vis-à-vis des femmes, quand elle écrit «*il conviendrait plutôt de se pencher sur les causes des ressentiments qui poussent certains à rejeter les mesures prises en faveur d'une égalité homme-femme*»³, par exemple.

De plus, les proches et les familles en particulier en subiront aussi les effets (mobilité géographique subie, ralentissement dans l'avancement donc conséquences financières, regard des autres...). Et si ces personnels de la Défense commettent des faits de harcèlements, discriminations et violences au sein de leur institution, il n'est pas inenvisageable qu'ils puissent se comporter ainsi en dehors du service et au sein de leur environnement familial. Le problème dépasse alors la seule sphère militaire et affecte la société civile dans le présent et dans l'avenir.

Ainsi, lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences dans les armées, en particulier en les prévenant, est pour tout individu concerné de près ou de loin un enjeu fondamental voire une question de survie.

- Les obligations des armées vis à vis de la société civile

Les armées doivent porter les valeurs de la société française et donc lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences.

³HERISSON A., «La violence faite aux femmes dans les armées», Revue *Inflexions*.

- Tout d'abord, les forces armées ont pour mission première d'assurer la sécurité intérieure et extérieure de la Nation. Par conséquent, si elles font face à des phénomènes qui nuisent à leurs soldats et à leur environnement et qui, de fait, sont un frein à leur efficacité et à leur bon fonctionnement, la société civile en subira les conséquences. Sa défense en sera fragilisée. Elle ne pourra plus non plus assurer sa place dans le monde. Les armées contribuent, en effet, grandement, par leurs actions extérieures en tant que forces armées proprement dites mais aussi en tant que force humanitaire, et outil politique et diplomatique, à la politique étrangère d'un État.

- De plus, les armées sont un des piliers de la Nation. Le soldat a toujours été un membre clé de la société, un mythe et une réalité à la fois. Une Nation qui ne se retrouve plus dans son armée, qui ne peut lui faire confiance, en être fière, et lui confier ses enfants est une Nation en crise. Les armées ne peuvent faire l'économie de s'interroger et de lutter contre les comportements déviants, d'autant que la société civile leur porte une attention toute particulière, et qu'elle attend du monde militaire qu'il soit exemplaire.

- Enfin, les forces armées sont sous le contrôle, notamment financier, de la société civile. Au-delà de la perte de confiance, cela a aussi, et on ne peut l'éviter, des conséquences financières pour le ministère de la Défense et/ou le ministère de l'Intérieur, et donc sur la société civile. Ainsi, les départs prématurés posent la question de la rentabilité de leur formation, de la perte des compétences apportées à l'institution militaire et de cadres à potentiel réel, notamment pour l'accès des "minorités" ou des femmes à des postes à responsabilités élevées. En effet, recruter, former, gérer, mais aussi ensuite soigner, reconvertir et traiter de cas de personnes harcelées, discriminées et violentées notamment sur le plan judiciaire ou administratif, ainsi que toutes les personnes impliquées, auteurs et témoins, a un coût humain et matériel qui doit être absorbé, même s'il est difficilement quantifiable, par la société civile dans son ensemble. Par conséquent, lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences est un véritable enjeu humain et sociétal, politique et financier.

1.1.2 - Un enjeu fondamental pour les forces armées et la société militaire.

En effet, au-delà de l'aspect déontologique ou légal, qui sont des évidences quand ces sujets sont abordés, il paraît nécessaire de souligner, même si cela peut sembler prosaïque, que ces comportements déviants ont aussi un impact particulièrement négatif tant dans le domaine opérationnel, que des ressources humaines. Et les armées ne peuvent se le permettre, et ce d'autant plus du fait de la professionnalisation qui a conduit à élargir le vivier de recrutement.

- Des effets dans le domaine opérationnel

Les faits de harcèlements, discriminations et violences dans les armées peuvent avoir des conséquences importantes dans le domaine opérationnel.

- Les faits, par exemple, de discrimination au sein des armées peuvent nuire à l'efficacité opérationnelle. En effet, une opération militaire nécessite que tous s'investissent à la hauteur de leurs qualités, de leurs connaissances et de leurs compétences. L'hétérogénéité d'une équipe, facteur de succès, permet de confronter expériences, opinions et compétences et générer des comportements novateurs.

La présence de femmes, notamment, peut apporter une réelle plus-value lors d'opérations extérieures en particulier, ou d'opérations judiciaires ou de surveillance. En Afghanistan, dans le cadre d'actions de type civilo-militaire, les militaires féminins ont facilité l'accès à une partie de la population locale, et notamment ceux appartenant au service de santé. Le médecin principal Laure Navarro explique, que ces personnels féminins ont pu ainsi, « *examiner des femmes civiles, qui n'auraient pas accepté d'être prises en charge par un homme* »⁴. L'adjudant-chef Nathalie Delahaye, de l'armée de terre, constate elle aussi que la complémentarité entre hommes et femmes permet de renforcer la « *performance opérationnelle* »⁵ d'une unité. Les femmes peuvent dans un contexte très sensible de stress intense contribuer à apaiser les tensions. Le médecin principal Laure

⁴ Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, p 25.

⁵ Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, p 25.

Navarro a ainsi noté que les femmes du service de santé des armées apportaient leur sens de l'écoute et permettaient aux militaires d'être reçus sans être jugés ni soumis à une quelconque rivalité, et donc de bénéficier d'une sorte de «sas de décompression». Ce témoignage rejoint celui d'un officier de marine qui considérait que les femmes avaient à bord des bateaux une influence positive. « *J'ai trouvé ça très bon pour la tenue générale du personnel masculin [...], moins grossiers, plus propres, plus gouvernables en tant que commandant. [...] Dans la tenue générale de l'équipage, c'était un plus* »⁶ déclare-t-il.

Il en est de même pour les "minorités" ethniques qui, par leur présence, peuvent apporter à la collectivité des connaissances culturelles et linguistiques particulièrement utiles au commandement et à leurs camarades, permettant ainsi de mieux appréhender l'environnement socio-culturel et religieux dans lequel ils sont amenés à servir, que ce soit en opérations extérieures ou lors d'opérations judiciaires ou de surveillance dans le cadre des missions remplies par la gendarmerie nationale. Sur le plan opérationnel, des comportements déviants au sein d'une force ont des conséquences graves tant sur l'efficacité individuelle des personnes concernées que sur le groupe. Ceux-ci empêchent, en effet, les victimes comme les auteurs et les membres du groupe de donner la mesure de toutes leurs qualités et capacités au service de la collectivité, alors que des individus satisfaits et motivés ne peuvent que fournir le meilleur de leurs qualités, capacités et compétences et même se dépasser. Rendre leurs conditions de travail sereines est donc fondamental dans la manière de remplir une mission. La recherche de l'équilibre personnel en évitant autant que possible tout stress inutile revêt une importance fondamentale notamment lors d'engagement sur un théâtre d'opérations.

- Des effets sur la gestion des personnels

Mais cela engendre aussi pour le commandement des difficultés non négligeables en termes de gestion tant des situations produites, que des ressources humaines et le détournement de son objectif principal qui est de remplir la mission dévolue.

- L'énergie, le temps, les moyens matériels et humains mis en œuvre pour lutter contre les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences ont un coût non

⁶ SORIN K., *Femmes en armes, une place introuvable? Le cas de la féminisation des armées françaises*, L'harmattan, 2003, 240 p.

quantifiable mais, loin d'être négligeable ; et, si ces phénomènes n'existaient pas ou moins, ils pourraient être employés à d'autres fins. Cela nécessite aussi des militaires, tous grades confondus, un investissement personnel et collectif très lourd sur le plan intellectuel, moral et physique. Ainsi, Valérie Florent retranscrit les propos tenus par un colonel qui considère que durant un temps de commandement, la gestion des ressources humaines «*demande du temps, de l'investissement et du courage intellectuel*»⁷, ce qui est en effet le propre du commandement mais qui mériterait de se concentrer sur d'autres problématiques.

- Prendre en compte les harcèlements, discriminations et violences permet aussi de générer un bien-être individuel et collectif qui ne peut qu'être bénéfique tant au sein qu'à l'extérieur de l'institution. Elle donne une image positive et moderne de la société militaire, favorisant ainsi les liens armées-nation et par voie de conséquence le recrutement tant en qualité qu'en quantité. Dans le documentaire La guerre invisible de Kirby Dick, une femme-soldat victime de violences sexuelles tente d'alerter une autre jeune femme sur les risques qu'elle prendrait à rejoindre l'armée américaine. A travers ce film, il paraît évident que de tels comportements peuvent avoir des conséquences sur l'image de l'institution militaire et donc notamment sur le recrutement. Cependant, il est quasiment impossible d'évaluer le nombre de personnes qui auront renoncé à servir les armées pensant qu'elles ne pourraient vivre sereinement leur identité du fait de leur sexe, de leur race ou de leur religion, tout comme d'ailleurs quantifier le nombre de personnes qui auront quitté les armées pour ces raisons.

Par conséquent, la lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences dans les armées est un enjeu fondamental pour les armées elles-mêmes.

Véritable enjeu pour les individus, les armées et les sociétés civiles dans lesquelles ils évoluent, il est apparu indispensable à de nombreux États et institutions militaires de lutter contre ces phénomènes.

⁷ FLORENT V., *L'exemplarité dans la lutte contre les discriminations, une condition nécessaire à l'organisation de la fonction « égalité professionnelle-diversité » en gendarmerie*, Mémoire de fin d'études pour l'obtention du master professionnel Gestion des Ressources Humaines et Management Public, Université de Panthéon-Assas Paris 2, 2016, p. 51.

La France mais aussi les États-Unis et la Belgique ; trois États très différents, l'un sur le continent américain, les autres sur le continent européen, avec des profils inégaux sur tous les plans, politiques, économiques, sociaux et opérationnels ; ont ainsi pris de mesures tant sur le plan législatif et réglementaire qu'organisationnel.

1.2 - Une législation et des moyens organisationnels importants

Les grands textes sur le plan international tels que la Charte des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme proclament l'égalité et la dignité de l'"Homme". Mais afin de lutter contre ce que l'on appelle communément les HDV, les instances gouvernementales et législatives tant en France qu'à l'étranger se sont attelées à mettre en place des plans d'action et à les traduire sur le plan législatif et réglementaire, à les codifier et à les ériger en principes tout d'abord en direction de la société civile, puis, plus spécifiquement en direction des personnels de la Défense qu'ils soient civils ou militaires.

1.2.1 - Une législation fournie et de nombreux textes

Nombreux sont les lois, codes et articles qui encadrent juridiquement ces infractions, et qui concernent tous les citoyens, mais aussi, plus particulièrement, les militaires en France et à l'étranger.

- En France

- Les personnels de la Défense des citoyens à part entière protégés par la législation

-La loi n° 2012-954 du 6 août 2012, par exemple, est relative au harcèlement sexuel. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans ses art. 6-ter et 6-quinquies traite du harcèlement sexuel et moral. La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

-Le Code du travail mentionne dans son art. L1152-1 à L1152-6 le harcèlement moral, et le harcèlement sexuel aux art. L1153-1 à L1153-6.

-Le Code pénal est naturellement très riche en la matière.

L'art. 222-33 du code pénal définit *«le harcèlement sexuel [comme] le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers [...]»*.

L'art. 222-33-2, relatif au harcèlement moral, précise que *«le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende »*.

L'art. 225-1, quant à lui, précise que *«constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée»*. La discrimination inclut donc tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou encore de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par la loi. Elle peut être directe si une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe. Et elle peut être indirecte si une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit

objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Le code pénal sanctionne aussi dans ses articles tous les types de violences.

L'art. 222-16 est quant à lui relatif au harcèlement téléphonique, l'art. 222-22 et 222-27 aux agressions sexuelles, l'art. 222-23 au viol, l'art. 222-32 à l'exhibition sexuelle, l'art. 225-1-1 aux discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel, l'art. 226-1 à 226-7 à l'atteinte à la vie privée à l'art. R624-4 à l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste.

-L'art. 40 du Code de procédure pénale, quant à lui, oblige toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, à en informer sans délai le procureur de la République et à transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

-Les personnels de la Défense à l'instar des autres fonctionnaires bénéficient de nombreux droits tels que les congés maternité et paternité, les congés pour enfants malades, ceux attribués en cas d'éloignement du lieu de travail et du domicile, ou d'horaires atypiques. Ces mesures, en prenant en compte les différences et les problématiques familiales, et en améliorant la sérénité et l'équilibre des personnels, ont pu contribuer à lutter contre ces phénomènes potentiellement dus à des sentiments de frustration et jalousie.

- Les personnels de la Défense protégés par les mesures prises par le ministère de la défense. Au-delà des nombreux textes adoptés en matière de lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences en général, le ministère de la Défense français s'est engagé, en 2012, dans le cadre d'une véritable politique interministérielle en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits, inspecteur civil de la Défense, a présenté une feuille de route ministérielle pour améliorer l'égalité professionnelle devant le comité interministériel au droit des femmes.

- C'est ainsi que le 5 août 2014, la loi 2014-873 a explicitement indiqué que le harcèlement sexuel et le harcèlement moral commis par des militaires à l'encontre d'autres militaires étaient désormais interdits et passibles de sanctions disciplinaires.

- Les articles suivants ont alors été insérés dans le Code de la Défense.

L'article L.4122-10 du Code de la défense dispose que *«tout militaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives des autorités de commandement. Le rapporteur général de la commission de déontologie des militaires anime le réseau des référents déontologues désignés par les forces armées et formations rattachées»*. Ainsi, par exemple, le directeur général de la gendarmerie nationale a, par décision en date du 3 février 2017, désigné le chef de l'inspection générale de la gendarmerie nationale, comme référent déontologue de la gendarmerie nationale.

L'art. L4123-10 du code de la Défense modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016-art.21 précise que *«Les militaires sont protégés par le code pénal et les lois spéciales contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les menaces, violences, harcèlements moral ou sexuel, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils peuvent être l'objet. L'État est tenu de les protéger contre les menaces et attaques dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. [...] L'État est également tenu d'accorder sa protection au militaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. Cette protection bénéficie également au militaire qui, à raison de tels faits, est entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale. Les conjoints, concubins, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, enfants et ascendants directs des militaires bénéficient de la protection de l'État lorsque, du fait des fonctions de ces derniers, ils sont victimes de menaces, violences, harcèlements moral ou sexuel, voies de fait, injures, diffamations ou outrages. Cette protection peut également être accordée, à sa demande, au conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'une atteinte volontaire à la vie du militaire du fait des fonctions de celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint,*

concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du militaire qui engagent une telle action. Cette protection est également accordée, dans les mêmes conditions que celles prévues au huitième alinéa, aux ayants droit de l'agent civil relevant du ministère de la défense victime à l'étranger d'une atteinte volontaire à sa vie du fait de sa participation à une mission de soutien à l'exportation de matériel de défense. »

L'art. L. 4123-10-1 précise qu' *« aucun militaire ne doit subir les faits : 1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un militaire : a) Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au 1., si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; b) Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; c) Ou parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ou militaire ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas».*

L'art. L. 4123-10-2 précise qu' *« aucun militaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. «Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un militaire en prenant en considération : 1. Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral mentionnés au premier alinéa ; 2. Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser*

*ces agissements ; 3. Ou le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ou militaire ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.»**

- Au-delà du code pénal, du code de procédure pénale et du code de la Défense, les armées françaises ont traduit leurs valeurs dans des écrits qui les définissent.

Créée en 2010, la Charte du gendarme, dans son art. 5, indique que ce dernier «*défend l'État de droit qui fonde la République et agit dans le respect des conventions internationales, des lois et des règlements et doit refuser d'exécuter un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public et ne jamais user de sa qualité pour en tirer un avantage personnel*». Dans son art. 6, elle précise que «*le gendarme préserve la dignité humaine en luttant contre les traitements inhumains et dégradants et toutes les formes de discrimination, les exigences d'éthique et de déontologie guident son action, notamment lorsqu'il prend des mesures coercitives ou intrusives et que par respect d'autrui, le gendarme s'interdit toute attitude, parole ou geste déplacés, quelles que soient les situations et les personnes auxquelles il se trouve confronté*».

La Directive relative aux comportements dans l'Armée de Terre, rédigée en 2001, mentionne, elle, très précisément, la nécessité pour le soldat d'être courtois et poli, de porter attention à son entourage et de bannir toute forme de mépris, d'indifférence et donc, pour résumer, de respecter l'autre.

- Dans son discours du 15 avril 2014 sur l'égalité femmes-hommes et sur la lutte contre le harcèlement sexuel au sein de la défense, monsieur Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense, a affirmé sa volonté de conduire une politique volontariste contre toutes les formes de violences sexuelles pour ne laisser aucune forme de violence sans réponse et pour prévenir ce type de comportements. Considérant que les HDV d'ordre sexuel sont inadmissibles dans une institution qui participe au maintien de l'intégrité du territoire et à la protection de la population contre les agressions armées, et d'autant plus dans une des forces armées les plus féminisées d'Europe (40 % des civils/15% des militaires), le principe retenu est celui de la «Tolérance zéro» pour les agresseurs. Un plan d'action, présenté le même jour par le ministre de la Défense, a été orienté selon quatre axes : accompagnement, prévention, transparence et sanctions.

- En 2015, un protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la Défense était signé afin de lutter contre les inégalités au travail, de la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité et prenant ainsi en compte l'ensemble des personnels de la Défense.

- Des rapports tels que celui commun du contrôle général des armées et de l'inspection générale de l'armée de terre de la mission d'enquête sur les cas de harcèlements, agressions et violences sexuelles dans les armées du 04 avril 2014 ou de l'inspection générale de l'armée de terre sur le harcèlement moral du 18 mars 2015 ont été rédigés afin de faire un état de ces phénomènes et de faire des propositions visant à les combattre.

Ainsi, l'État français à tous les niveaux a pris des mesures législatives, réglementaires et textuelles afin de lutter contre ces comportements déviants.

- Sur le plan international

De nombreux États, dont les États-Unis et la Belgique ont, eux aussi, tenté d'y apporter des réponses.

- Les États-Unis

Ils ont ainsi mis en place un arsenal de lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences. A l'issue de la seconde guerre mondiale, les armées américaines ont accéléré le développement de la gestion de la diversité notamment ethnique. Tous les soldats White Anglo-Saxon Protestant (WASP) ou non avaient combattu et se trouvaient donc sur un pied d'égalité. Mais de nombreuses plaintes contre l'attitude des armées envers les afro-américains furent adressées au président Franklin Roosevelt. Ainsi, lorsque Harry Truman pris la présidence en 1945, il créa une Commission présidentielle sur les droits civiques (President's Commission on Civil Rights) pour étudier la question de l'intégration

ethnique, notamment dans les armées qui rédigea un rapport intitulé Garantir les droits⁸ publié en 1947, concluant à la nécessité de mettre en œuvre «*des moyens et des procédures plus adéquates et plus efficaces dans la protection des droits civiques des citoyens des États-Unis*». C'est ainsi que la directive 9981 fut prise stipulant : «*la réalisation de l'égalité des chances pour tous au sein des forces armées sans considération de leur race, de leur couleur, de leur religion ou de leur origine*». À cette époque, les armées américaines étaient en avance sur le reste de la société dans leur approche de la diversité offrant des opportunités de formation, d'emploi, de salaires et de prises de responsabilité, encore inexistantes dans le monde civil.

Depuis, les Etats-Unis n'ont cessé de lutter contre ces comportements. Ainsi, depuis 1995, le Department of Defense Military Equal Opportunity Office applique la directive de référence la DOD Directive 1350.2. Department of Defense Military Equal Opportunity Program. Les Etats-Unis ont, pour leur part, fait le choix de respecter les spécificités des trois armées américaines qui déclinent à leur niveau les directives du DOD et privilégient la voie hiérarchique afin de traiter ces problématiques et dissocient le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans la plupart des armées, sauf dans l'US Army et les 3 académies militaires qui abordent le problème dans sa globalité.

- La Belgique

Des directives précisent les modalités de la gestion de la diversité dans les armées belges et posent un cadre légal adapté au contexte politique belge en prenant en compte d'une part, les éléments relativement conscients, tels que les comportements externes, les manières, les coutumes, la langue, l'histoire, les rituels, les symboles et d'autre part, les éléments moins conscients tels que les valeurs, attitudes, les croyances religieuses, les préjugés, les visions du monde et modes de pensée. Les pratiques religieuses alimentaires par exemple sont ainsi prises en compte comme d'ailleurs dans d'autres pays tels que la France. Une Charte de la diversité⁹ engage les armées à lutter contre les discriminations, à représenter au mieux la population belge à tous les niveaux hiérarchiques au regard de l'efficacité opérationnelle, à suivre une politique managériale moderne, à stimuler l'engagement des

⁸ « To Secure These Rights ».

⁹ REDING A., BASSFORD M., CELIA C., WEES K., HASSAN E., « La gestion de la diversité ethnique dans les armées : cas du Royaume-Uni, États-Unis, Belgique, Pays-Bas », *Cahiers de l'INSERM*, n°17, 2012, 63 p.

collaborateurs envers la diversité, à sensibiliser les collaborateurs à la diversité et à développer de manière continue la politique de diversité.

C'est ainsi que les États-Unis et la Belgique, et bien d'autres pays avec eux, tels que le Canada, les Pays-Bas ou la Norvège, ont pris, au regard de la situation, de nombreuses mesures législatives et réglementaires et mis en œuvre des plans d'action afin de lutter contre les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences dans les armées.

Les textes cités ci-dessus ne sont, bien entendu, qu'un aperçu des mesures prises, sur le plan législatif et réglementaire notamment, et n'ont pas la prétention de faire un état exhaustif de tout ce qui a été fait en France et à l'étranger par le législateur et l'exécutif ainsi que par les armées elles-mêmes en matière de harcèlements, discriminations et violences dans les armées. Cependant, ils montrent que ces derniers se sont dotés d'un arsenal juridique et textuel qui devrait leur permettre de faire face, et de prévenir à défaut réprimer ces comportements déviants. Les dernières évolutions textuelles, notamment en France, témoignent du fait que les institutions continuent à réfléchir sur le sujet et à innover, afin de toujours améliorer le dispositif.

1.2.2 - Des mesures organisationnelles et de gestion

Au-delà des textes, de nombreux acteurs, en France ou à l'étranger, ont été mobilisés directement ou indirectement, afin que les victimes et les témoins de ces faits disposent de divers modes d'action dans ou en dehors du ministère de la Défense, au sein ou hors de la voie hiérarchique, sur le territoire national ou en opération extérieure afin de prévenir et réprimer ces comportements déviants.

- La France

Le ministère de la Défense et les armées se sont dotés de nombreux moyens afin de traiter ces comportements déviants, qui s'ajoutent à tous ceux dont disposent les citoyens.

- Les personnels de la Défense, citoyens à part entière, disposent tout d'abord de tous les moyens mis en place par la société civile

- Ils peuvent faire état de leur situation par le biais des associations de lutte contre les violences faites aux femmes ou aux femmes et aux hommes, du site [internet](http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr) [www.stop-violences-femmes.gouv](http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr) ou des numéros 3919, 08 842 846 37, numéro ouvert à toute victime de violence, homme ou femme, quel que soit le préjudice subi.

- Les services de police et les unités de gendarmerie, ainsi que les parquets ont été fortement sensibilisés à ces problématiques notamment dans le cadre de leurs fonctions judiciaires et sont aussi des interlocuteurs susceptibles de répondre aux attentes dans ce domaine.

- Ils peuvent aussi s'en ouvrir aux inspections civiles et du travail ou encore au Défenseur des droits. Ce dernier, autorité constitutionnelle indépendante créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique du 29 mars 2011, a pour mission de veiller au respect des droits et des libertés et, notamment, de lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité ainsi que de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la république. Il peut donc être saisi, notamment si la personne objet de harcèlement sexuel conteste le refus du commandement d'engager les procédures disciplinaires ou si la victime s'estime être discriminée parce qu'elle a dénoncé son agresseur ou parce qu'elle a témoigné contre un agresseur.

- Les personnels de la Défense sont ensuite protégés par les mesures prises par le ministère de la défense. Tous les acteurs politiques et institutionnels en lien avec la Défense ont en effet fait des efforts certains et pris des mesures concrètes afin de lutter ces comportements déviants.

- Des cellules ont été créées par le ministère de la Défense mais aussi par la gendarmerie nationale afin de faire face aux spécificités de ces comportements et/ou des armées concernées.

A été mis en place, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations sexuels du 15 avril 2014, par décision n°6877/DEF/CAB du 21 juillet 2014, la cellule THEMIS. Chargée de la sauvegarde des droits des personnes dans les organismes soumis à l'autorité du ministre de la Défense ou à

sa tutelle, elle a été positionnée au sein du contrôle général des armées. En 2015, elle a ouvert 75 dossiers¹⁰ avec :23 faits impliquant un contact physique dont 8 viols et 15 agressions sexuelles ; 45 faits sans contact physique dont 26 cas relevant de discrimination au sens large, 14 de harcèlement et 5 liés à une atteinte à la vie privée ; et 7 autres type de faits dénoncés comme des problèmes de violences conjugales et coups envers une femme. Cette cellule, qui ne traite que des problématiques d'ordre sexuel et qui s'adresse à tous les personnels de la Défense, permet de libérer la parole et de conseiller les victimes et témoins sur les démarches à suivre, mais veille également à ce que les sanctions prises soient adaptées par des enquêtes administratives distinctes de celles menées par le commandement et les autorités judiciaires.

La cellule Écoute Défense permet, quant à elle, de s'adresser à un psychologue et ainsi aux victimes de commencer à s'exprimer. En 2014, la cellule a reçu 411 appels dont 36 ressentis harcèlement.

En parallèle de dispositifs déjà existants tels que le compte-rendu à la hiérarchie, la saisine de l'inspecteur général des armées-gendarmerie, le recours aux membres des instances de représentation et de participation ou à un représentant syndical, la gendarmerie nationale, considérant que ces moyens pouvaient, dans certaines situations, paraître inappropriés aux victimes ou aux témoins, a souhaité que ces signalements puissent emprunter une autre voie. Elle a donc mis en place, le 3 mars 2014, une autre cellule d'écoute intitulée STOP DISCRI¹¹. Cette cellule permet de signaler les faits de harcèlement, discrimination et de violences de tous ordres et pas uniquement sexuels auprès de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). En 2015, la plate-forme a été saisie 121 fois dont 67 fois pour des faits de harcèlement moral, 8 fois pour des discriminations religieuses, 6 fois pour du harcèlement sexuel et 3 pour des discriminations liées à l'orientation sexuelle. Dans près de la moitié des cas (47%), la saisine émane de femmes. Les signalements se sont traduits par 8 enquêtes de commandements diligentées par les commandants de région concernés, 9 enquêtes administratives conduites par le bureau des enquêtes administratives de l'IGGN. Enfin, l'IGGN (bureau des enquêtes judiciaires) a été saisie par les magistrats du Parquet ou de l'instruction pour conduire des

¹⁰Information fournie par Monsieur le contrôleur général des armées Erick Dal en janvier 2017.

¹¹ Instruction n°114000/GEND/CAB du 20 décembre 2016 relative au fonctionnement de plate-forme de recueil des signalements de faits de discrimination, de harcèlement et de violence au sein de la gendarmerie.

enquêtes judiciaires de 14 plaintes dont 9 pour harcèlement moral ou discrimination - (dont 1 dénoncé comme étant également sexuel), 2 pour harcèlement sexuel, 3 pour viol ou agression sexuelle. En 2016, elle a été saisie 151 fois et 2 procédures ont fait l'objet de suites judiciaires. 40 % provenaient de femmes.

- A tous les niveaux hiérarchiques, les armées se sont investies et disposent aujourd'hui de moyens certains.

Des enquêtes de commandement¹² peuvent être effectuées. Elles permettent de travailler à charge et à décharge afin d'établir la réalité des faits et de prendre les mesures les plus adaptées notamment dans le domaine disciplinaire.

Les procédures EVENGRAVE établies dans le cadre de l'Instruction n°1950 DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004¹³ modifiée, qui fixent la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements, et permettant ainsi d'informer la hiérarchie d'événements particuliers, ont d'ailleurs été adaptées, afin de mieux prendre en compte, les cas de harcèlement. La gendarmerie, par exemple, a ainsi adapté sa réglementation aux évolutions récentes. La circulaire relative à la procédure «EVENGRAVE» intègre désormais, dans son annexe III, deux nouvelles catégories d'événements. Les situations de HMT et de HVDS, en lien avec le service ou perpétrées dans une emprise de la gendarmerie, sont à présent portées à la connaissance de la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale au titre des catégories 17 et 18. Un guide d'aide à la rédaction des messages relatifs aux cas de HMT et HVDS y a été inséré.

La hiérarchie de proximité a été particulièrement investie, impliquée et sensibilisée à la lutte contre les HDV, tout comme les instances de concertation, les représentants du personnel (délégués du personnel, représentants syndicaux, associations nationales professionnelles militaires depuis 2015) qui se sont beaucoup développés ces dernières années auprès de tous les niveaux de la hiérarchie mais aussi hors hiérarchie.

¹² Instruction n° 241/DEF/IdA/G.IdA relative aux enquêtes de commandement dans un cadre interarmées du 30 octobre 2013.

¹³ Circulaire n° 33000/GEND/DOE/SDAO/CROGEND du 21 décembre 2012, à jour de son 4e modificatif, n°5067/GEND/DOE/SDAO/CROGEND du 18 janvier 2017.

Les inspecteurs généraux des armées, se sont vus attribuer, par décret n° 2015-368 du 30 mars 2015 et conformément à l'arrêté du 30 mars 2015, des fonctions de médiateur, et peuvent donc connaître des questions relatives à la situation personnelle, aux conditions d'exécution du service ou à la vie en communauté des militaires. Tout militaire peut ainsi saisir le médiateur militaire afin de trouver une solution aux litiges individuels et notamment en cas de harcèlement.

- De même, les acteurs sociaux ont une place prépondérante dans la chaîne visant à lutter contre les HDV.

Le service de santé des armées par le biais du médecin du centre médical des armées auquel est rattaché l'intéressé, et le service d'assistance sociale de la Défense, en particulier, sont particulièrement investis et peuvent être des interlocuteurs privilégiés de par leur positionnement et leur accès au commandement. Bien que leur mission ne soit pas prioritairement de lutter contre ces phénomènes sur les théâtres d'opérations, les psychiatres et psychologues projetés peuvent par leur présence aussi y contribuer.

Le chargé de prévention des risques professionnels, dans le cadre de l'exercice de ses attributions au sein de son organisme, communique à la hiérarchie son analyse des situations individuelles ou collectives, et contribue tant à sensibiliser l'encadrement sur les situations relationnelles dégradées et conflictuelles pouvant dégénérer qu'à proposer des mesures de prévention.

Les personnels peuvent aussi s'ouvrir aux aumôniers militaires chargés du soutien religieux et moral du personnel militaire et civil de la Défense. *«Sur les théâtres d'opérations, nous sommes souvent sollicités par presque tout le personnel sur de nombreux points, pas toujours d'ordre spirituel (...) les aumôniers aident les militaires à mettre des mots sur leurs maux. Ni psychologue, ni assistante sociale, ni père ou mère, ils sont un peu tout cela à la fois »*¹⁴ explique le pasteur Bernard Delannoy, aumônier en chef du culte protestant. Les aumôniers sont aussi des conseillers au commandement, en particulier en opérations extérieures. *«L'aumônier a un double rôle»*, précise Abdelkader Arbi, aumônier en chef du culte musulman, *«un rôle de soutien religieux et spirituel du*

¹⁴ www.defense.gouv.fr/actualites/articles/les-aumoniers-militaires-au-soutien-des-soldats, consulté le 12 janvier 2017

militaire et un rôle de conseil au commandement. Par sa connaissance des populations, de leur culture et de leur religion, il peut apporter au commandement un éclairage spécifique»¹⁵. Créée le 16 mars 2005, afin de mieux appréhender la diversité des armées françaises, l'aumônerie militaire du culte musulman compte trente-huit aumôniers d'active dont un aumônier en chef, trois aumôniers en chef-adjoints terre, marine et gendarmerie, cinq aumôniers de zone de Défense, 29 aumôniers des forces, et cinq aumôniers de réserve répartis sur l'ensemble du territoire national. L'aumônerie du culte musulman est ainsi venue compléter un dispositif qui concernait déjà les cultes catholique, protestant et israélite.

- Ont été créés, dans le cadre de la politique menée en faveur de l'égalité professionnelle, des référents mixité permettant ainsi d'intégrer les difficultés que peuvent rencontrer les populations issues de "minorités" et notamment les femmes dans le cadre en particulier de harcèlements, discriminations ou violences.

- En opération extérieure, la gendarmerie prévôtale participe, dans un contexte extrêmement sensible et complexe. À ce combat de manière préventive par sa présence et par son rôle de conseil auprès du commandement, et de manière répressive en cas de faits caractérisés.

- La gendarmerie, par exemple, a aussi mis en place, depuis 2013, une référente égalité professionnelle auprès du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale, ainsi qu'un réseau d'écoute de psychologues chargés notamment de la prévention des risques psycho-sociaux et donc tout à fait à même de traiter ce type de problématique.

- Un Observatoire de la parité hommes-femmes de la Défense a été créé en 2013. Chargé d'études sur le sujet et force de proposition, il a permis au ministère de la Défense de prendre des mesures de gestion concrètes visant à améliorer la perception de la parité à travers des données chiffrées et évaluer les efforts faits, tout en tentant d'identifier et d'analyser les difficultés comme les motifs d'interruption de carrière des femmes et les reconversions qui leur sont offertes, et ainsi de lever les freins visibles et invisibles.

¹⁵ www.defense.gouv.fr/actualites/articles/les-aumoniers-militaires-au-soutien-des-soldats, consulté le 12 janvier 2017

- L'accent a, aussi, été mis sur la prévention, et la communication notamment dans les écoles de formation, ou lors de différents stages d'encadrement ou de formation, à travers des films d'animation à vocation pédagogique, livret d'accompagnement, fiches réflexes et autres affiches et flyers visant à informer tous les personnels et leur encadrement de leurs moyens d'action. Ainsi, la gendarmerie nationale, par exemple, a inséré dans les bulletins de solde des dépliants concernant les HDV.

- De même, des mesures de gestion ont été prises afin de mettre en œuvre les politiques d'égalité professionnelle, en faisant accéder des personnels féminins à des postes d'encadrement et à haute responsabilité ou en mettant en place des mesures visant à améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle, et ainsi de favoriser l'intégration et l'évolution des femmes dans les armées et de lutter contre les discriminations.

Aujourd'hui, tous les types de poste sont accessibles aux femmes. Les derniers bastions tels que la gendarmerie mobile ou les forces sous-marines sont tombés et voient arriver des personnels féminins. Des femmes commencent à atteindre les plus hautes responsabilités. La gendarmerie est sur le point de voir promue la deuxième femme générale de son histoire.

L'armée de terre féminise son encadrement supérieur et voit arriver les premières à accéder au grade de général. Depuis 2009, des officiers féminins ont occupé les fonctions très prisées de chefs de bureau opérations instructions, au sein de régiments de l'armée de terre. Depuis 2013, le commandement d'un régiment des forces a été confié à une femme qui a immédiatement participé à l'opération SERVAL. Une femme, colonel, qui a commandé le 28^e RT en 2010, terminait en 2014 le CHEM (centre des hautes études militaires) et devrait donc se voir confier de nouvelles responsabilités. L'armée de terre souhaite aussi développer l'encadrement féminin au sein de ses écoles de formation et notamment à l'École Spéciale Militaire de Saint-Cyr. Une femme est a été en 2015 nommée commandant de bataillon à Saint-Cyr.

Six bases aériennes ont déjà été commandées par des femmes, dont l'emblématique Cité de l'Air, la BA 117. La Patrouille de France a été commandée en 2010 par une femme. Si l'École navale n'accueille des femmes que depuis 1993, deux femmes sont déjà devenues amiral, dont l'une était en 2014 commandant des forces armées en Polynésie française, et vingt-trois femmes commandent ou ont commandé des bâtiments de surface.

Dans la poursuite de cette démarche et de l'évolution des pratiques, la marine a décidé

d'affecter à titre expérimental de trois femmes officiers (dont un médecin) à bord d'un sous-marin nucléaire lanceur d'engins. Après une sélection des volontaires en 2014 et une formation débutée en 2015, elles devraient embarquer en 2017 et permettre à terme de conduire à l'ouverture pérenne de la filière «sous-marin» au personnel féminin. Dans le service de santé des armées, les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder à des postes à responsabilité.

En ce qui concerne les filières techniques, une femme dirige depuis 2013 un centre d'expertise de renommée mondiale dans le domaine de la lutte biologique et chimique. Fin 2013, le ministre a nommé une femme ingénieure générale de l'armement, directrice du programme du futur logiciel de paie appelé à remplacer Louvois pour l'ensemble du ministère. Et depuis 2013, le nombre de femmes à des postes à responsabilités a encore augmenté.

Les armées se sont aussi engagées à veiller à l'égalité des chances à l'avancement. Par catégorie, le ratio de femmes promues/proposables ne sera pas inférieur au ratio des hommes. Dans le cas où aucune femme n'est, statutairement,posable dans un grade, la proportion de femmes dans les tableaux d'avancements d'une catégorie ne doit pas être inférieure à la proportion de femmes de cette catégorie. Ce dispositif préserve ainsi la promotion au mérite. De plus, avec désormais plus de 26 % des membres du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), les femmes montrent aussi une attention particulière pour la concertation et la représentation des intérêts de la communauté militaire.

Des mesures ont aussi été prises pour concilier vie privée et vie professionnelle. Ont été intégrées notamment la gestion de couple et l'endogamie. La gendarmerie nationale a ainsi institutionnalisé ce principe par une circulaire précisant que l'institution *«se doit de leur porter un intérêt particulier» sans pour autant que «la gestion particulière de ces situations ne [fasse] obstacle à l'intérêt du service et au respect de l'équité qui doit prévaloir entre militaires d'un même corps»*¹⁶. Avec près de 7000 personnels concernés, de corps et de statuts différents, les gestionnaires de la gendarmerie prêtent donc une attention particulière à la gestion des couples de militaires en terme d'affectation et en particulier

¹⁶ Circulaire n°35240 du 10 juillet 2002 relative à la gestion des couples mariés de militaires officiers et sous-officiers de la gendarmerie

pour leur permettre d'occuper un logement commun. La Défense a aussi intégré cette problématique en augmentant le nombre des places en crèche. Des mesures financières ont été prises notamment par l'intermédiaire des Chèques Emploi Service Universel-Défense ou la prestation pour la garde d'enfants en horaires atypiques ou en accueil péri-scolaire, afin d'aider tous les personnels, hommes et femmes, à concilier vie privée et vie professionnelle.

- A l'étranger

De nombreux pays se sont dotés de moyens et mesures correspondant à leur histoire, leur culture et leurs problématiques afin de lutter contre ces phénomènes.

- Les États-Unis

Ils furent créés, après la seconde guerre mondiale, un comité consultatif ayant pour mission d'examiner les règles, les pratiques et les procédures suivies par les armées, et de les encourager à mettre fin à toute pratique ségrégationniste, et, en 1971, le Conseil d'éducation aux relations interraciales (Race Relations Education Board) et l'Institut de Défense pour les relations interraciales (Defense Race Relations Institute). Cet Institut fut chargé de former des conseillers à l'égalité des chances (Equal Opportunity Advisers) dont la vocation était d'intervenir dans toute manifestation de discrimination.

De même, les États-Unis ont mis en place une politique d'intégration prenant en compte la spécificité de chaque groupe ethnique et visant à promouvoir l'égalité entre ces derniers.

Les armées américaines ont aussi intégré le cas particulier des femmes en mettant en œuvre des moyens permettant aux femmes de vivre leur maternité et la naissance de leurs enfants en adéquation avec leur engagement avec notamment la possibilité de porter un uniforme adapté (tout comme au Royaume-Uni ou en Espagne d'ailleurs) et de gérer l'après-grossesse (allaitement et activités sportives adaptées).

- La Belgique

La Belgique comme d'autres pays ont dû faire face à des phénomènes de harcèlements, discriminations et violences et donc pris des mesures.

C'est ainsi, tout d'abord, que fut créé, en mars 2003, un groupe de pilotage sur la diversité qui reçut pour mandat la mise en œuvre systématique de l'intégration des minorités à tous les niveaux de la politique militaire. Puis un bureau fût chargé de la diversité des armées et du Ministère, au sein de la sous-section «Culture d'organisation de la direction générale des ressources humaines pour le personnel de la Défense» traitant des thématiques suivantes : la langue, l'appartenance ethnique, le sexe, l'homosexualité et la nationalité et en partie de la religion afin de promouvoir une diversité représentative de la société. Ce bureau a, notamment, pour mission de sensibiliser les militaires à la procédure de plainte mise en place depuis 2003 par le service d'inspection générale de la Défense mais aussi de travailler sur la violence et le harcèlement sexuel et moral au travail, en mettant l'accent notamment sur la prévention par l'évaluation et l'analyse des comportements mais aussi sur le recours à la médiation. Il a, par ailleurs, créé sur son site Internet un espace «questions-réponses» pour les militaires d'origine étrangère.

Et, en 2008, le plan stratégique de la Défense a intégré l'agenda du bureau de la diversité et, en particulier, la place des individus issus de l'immigration et des femmes dans l'armée. Des aumôniers de diverses religions et dépendants du service d'assistance moral et religieux de l'armée ont été mis à disposition de l'armée belge et des médiateurs relevant de la direction générale juridique et médiation facilitent, entre autres, l'intégration des individus d'origine étrangère. Le bureau diversité s'assure aussi de la prise en compte des directives dans les différentes actions des armées (entraînement, formation, opération, recrutement etc.) visant l'égalité des chances. C'est ainsi que la Belgique s'est elle aussi armée afin de lutter au mieux contre les comportements déviants que sont les harcèlements, les discriminations et les violences dans les armées.

États-Unis, Belgique mais nous pourrions aussi citer le Canada, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et d'autres encore. Tous ces pays ont dû, pour des raisons très variées, traiter ces problématiques et mettre en place des moyens d'action visant à les combattre tout en gérant la diversité dans leurs armées respectives.

2 - UN COMBAT TOUJOURS COMPLIQUE ACCENTUE PAR LES SPECIFICITES DE LA SOCIETE MILITAIRE.

Les mesures prises par les institutions et les gouvernements visant à prévenir et à réprimer ces comportements déviants étaient nécessaires et même indispensables afin de préserver non seulement l'intégrité psychologique et physique des victimes mais aussi les sociétés militaires et civiles dans lesquelles elles évoluent. Cependant, elles se révèlent encore insuffisantes. En effet, elles doivent faire face non seulement à des difficultés inhérentes aux phénomènes de harcèlements, discriminations et violences eux-mêmes, mais aussi aux spécificités de la société militaire.

2.1 - Des difficultés inhérentes aux notions de harcèlements, discriminations et violences

Lutter contre les harcèlements, discriminations et violences est en soi extrêmement complexe. En effet, fruit de comportements individuels et d'interactions, ils sont difficiles à identifier et donc à comptabiliser.

2.1.1 - Des comportements liés à la nature profonde de l'être humain et aux phénomènes de groupe

Phénomène à la fois individuel et de groupe, toutes les sociétés quelles qu'elles soient doivent faire face à des faits de harcèlements, discriminations et violences.

- L'être humain à l'origine de ces comportements déviants

• Si «*l'enfer, c'est les Autres*» dans l'absolu comme le dit Sartre, cela est d'autant plus marqué quand les différences sont importantes. Le rapport face à la différence dérange, bouscule l'ordre établi et en particulier lorsque l'ordre établi est considéré comme

un ordre naturel. Les stéréotypes¹⁷ fondés sur la race, le sexe, la religion, l'origine sociale, géographique entre autres sont des schémas particulièrement difficiles à remettre en cause, notamment parce qu'ils ont été, d'une certaine manière, institutionnalisés et par conséquent intégrés et acceptés par la société dans son ensemble. Ils sont tellement ancrés que les victimes elles-mêmes peuvent y adhérer, ce qui rend plus difficile encore leur détection. La croyance en des stéréotypes et leur existence sont un des fondements des phénomènes de harcèlements, discriminations et violences. S'ils n'existaient pas, si les différences étaient acceptées sans qu'il s'agisse de les nier ou de les effacer, si l'égalité de droit et de devoir étaient respectées, alors les problèmes liés aux phénomènes de harcèlements, discriminations et violences se verraient considérablement réduits. La difficulté réside donc dans le fait que contrairement à d'autres types de comportements ou d'infractions, ceux-ci sont le résultat de croyances, de positions, d'idées, de convictions souvent très ancrées de manière consciente mais aussi inconsciente, se mêlant à des réactions primaires tels que la peur, l'instinct de protection tant sur le plan individuel que dans le cadre de rapports sociaux.

- De plus, personne n'en est véritablement exempt. Chacun, à un moment ou à un autre, perçoit ce qui l'entoure de manière stéréotypée. Cela représente même un moyen réflexe afin de comprendre et appréhender ce et/ou ceux qui nous entourent. Le danger réside, en revanche, dans le fait de considérer le stéréotype comme une "réalité vraie", incontestable, naturelle, sans comprendre qu'aucune des caractéristiques avancées ne peut être généralisable au groupe auquel ils sont attribués. Les stéréotypes ont un impact fort sur la personne qui en est l'objet, comme sur les mentalités de ceux qui les écoutent et les entendent. Ils alimentent les débats qui légitiment les rapports inégaux de pouvoir et de possibilités entre les femmes et les hommes par exemple, ainsi que la discrimination à l'encontre d'un groupe ou d'un autre.

Ainsi, l'être humain est par nature victime et auteur de ce type de comportements déviants. Et cet état de fait rend le combat encore plus complexe et sensible.

¹⁷ DORAI M., « Qu'est-ce-qu'un stéréotype ? », *Enfance*, vol. 41, n°3, 1998, pp.45-84.

- Des phénomènes de groupes

Ensuite, on ne peut exclure, que les harcèlements, discriminations et violences sont aussi le fait de phénomènes de groupes, d'interactions.

- Comme le développe René Girard, dans La violence et le sacré¹⁸, les groupes génèrent, afin de trouver un équilibre et d'exclure toute violence interne, notamment des boucs émissaires, qui sont donc, par définition, victimes de ces comportements déviants. Ce geste, rite constitutif du social, est à l'origine de toutes les sociétés humaines comme le montrait Freud dans Totem et Tabou¹⁹.

- Ainsi, la lutte contre ces comportements est particulièrement difficile par nature car ils touchent le fondement même des sociétés humaines, le rapport à l'autre et à ses différences et ce qu'il nous renvoie, mais aussi aux liens de proximité établis entre les victimes, les auteurs et les témoins, ainsi que le contexte historique, culturel, religieux et sociétal dans lequel ils évoluent.

En conséquence, lutter contre des phénomènes inhérents à l'être humain et systémiques est extrêmement difficile, ce qui rend particulièrement complexe la lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences en général.

2.1.2 - Des phénomènes difficiles à appréhender et donc à comptabiliser

Afin de lutter contre un phénomène, il faut pouvoir l'appréhender dans sa globalité, et le comptabiliser, ce qui est difficile en ce qui concerne les faits de harcèlements, discriminations et violences

¹⁸ GIRARD R., *La violence et le sacré*, Pluriel, 2011, 486 p.

¹⁹ FREUD S., *Totem et tabou*, Payot, 2004, 240 p.

- Des phénomènes difficiles à appréhender

Ces phénomènes déviants sont compliqués à appréhender car ils peuvent être difficiles à identifier par tous les acteurs concernés et à reconnaître.

• Les comportements déviants tels que les harcèlements, les discriminations et les violences sont, en effet, particulièrement difficiles à identifier que l'on se positionne du point de vue de la victime ; du témoin qui assiste directement aux faits ou qui recueille des confidences ; ou encore de l'autorité hiérarchique qui doit apporter la meilleure réponse aux agissements portés à sa connaissance. Selon les sensibilités et les représentations de chacun, ils peuvent recouvrir des réalités très différentes, qui brouillent leur définition. Si l'on se réfère aux définitions légales, mentionnées dans le code pénal, les faits qui s'y rapportent ne peuvent être confondus avec des comportements déplacés ou des manquements au commandement. Néanmoins, elles ne suffisent pas à véritablement délimiter ces phénomènes si divers, et l'appréciation subjective des faits reste prépondérante, en particulier pour ceux qui ne sont pas spécialisés dans le domaine. Quand le conflit est symétrique, le harcèlement est asymétrique et donc plus complexe et sensible. Quant aux discriminations ethniques, les établir est compliqué. Il faut, en effet, prouver à la fois l'inégalité subie et son caractère ethnique ou racial. Or, il se peut que des situations d'inégalité affectent de manière différente des populations catégorisables selon des critères ethniques, sans qu'elles résultent d'une discrimination ethnique. Par ailleurs, si le sentiment de discrimination ne prouve pas directement l'existence de la discrimination, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de faits de discrimination comme le montre l'étude de J.M. Belorgey, Lutter contre les discriminations : stratégies institutionnelles et normatives²⁰.

Il semble donc nécessaire, comme le fait Valérie Florent²¹, de différencier les faits de harcèlements discriminations et violences. Ainsi, des situations de HDV qui relèvent d'un traitement judiciaire, les HDV "objectifs", sont à distinguer d'autres cas, les HDV "perçus", qui eux ne relèvent pas de la loi, mais qui sont pourtant porteurs d'inconfort voire de

²⁰ BELORGEY J.-M., *Lutter contre les discriminations : stratégies institutionnelles et normatives*, 2001, 148 p.

²¹ FLORENT V., *L'exemplarité dans la lutte contre les discriminations, une condition nécessaire à l'organisation de la fonction « égalité professionnelle-diversité » en gendarmerie*, Mémoire de fin d'études pour l'obtention du master professionnel Gestion des Ressources Humaines et Management Public, Université de Panthéon-Assas Paris 2, 2016, p.47.

souffrance, individuels et parfois collectifs. Certains comportements, bien que non incriminés par la loi pénale, peuvent constituer, en effet, des comportements incompatibles avec l'éthique et la déontologie, comme c'est le cas actuellement pour le simple voyeurisme sans captation d'image, et méritent donc d'être combattus. Ces propos ou comportements peuvent être mal vécus, car subis, notamment par les personnes issues de "minorités" mais pas seulement. Il serait, en effet, réducteur de penser que tous ceux appartenant à la "majorité" les acceptent et y adhèrent forcément qu'ils soient directement ou indirectement concernés. Pour illustrer le vécu de ceux qui les subissent, des témoignages ont été mis en annexe²²: l'un traite de discrimination liée à l'origine ethnique et à la religion et l'autre du sexisme et du harcèlement sexuel. Ces mots empreints de violence reflètent leur souffrance, leur colère, leur incompréhension, leur sentiment d'injustice, leur déception face à des propos et comportements subis sans pouvoir les combattre. Ces comportements sont d'autant plus difficiles à supporter, à entendre et à accepter qu'ils touchent l'identité, l'intimité, et tout ce qui constitue la personne.

Françoise Lorcerie²³ pose au sujet des discriminations une question fondamentale : *« La lutte contre les discriminations qui ne prend pas ces faits [parlant des faits générant un sentiment de discrimination] en compte, au motif qu'il ne s'agit pas de discriminations au sens pénal du terme, ne s'en trouvera-t-elle pas discréditée dans le sens commun ? »* demande-t-elle. Mais élargir le débat en se demandant si lutter contre les HDV doit concerner uniquement les HDV "objectifs" ou prendre en compte les HDV "perçus" paraît intéressant. Cette question mérite d'être étudiée de très près par tous les acteurs de la société civile car là est sans doute une des réponses possibles à ces problématiques.

- Les faits de harcèlements et de discriminations et de violences sexuelles et morales sont souvent difficiles à reconnaître et à admettre par les victimes ou les témoins, ainsi qu'à dénoncer.

Commis dans des contextes où les victimes et les témoins sont fragilisés, soumis à un environnement, à un collectif et à des personnes qui disposent d'un pouvoir direct ou indirect, objectif ou subjectif sur elles et leurs proches, les dénoncer peut avoir des conséquences particulièrement graves, mettant en danger leur stabilité professionnelle, financière, familiale et personnelle, et ce d'autant plus lorsque les intéressés sont dans des

²² Propos recueillis par Sébastien Billard, publiés dans le Nouvel Observateur, le 10 mai 2016.

²³ LORCERIE F. La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée, VEI Enjeux, n°121, juin 2000, 13 p.

situations précaires ou dans l'attente de mesures de gestion tels que ou mutations, avancement. Valérie L. déclare ainsi «*C'est un mécanisme de domination qui vous manipule et vous retourne le cerveau car vous en venez à le relativiser et donc à l'accepter. [...] Dans la mesure où il existe un rapport de pouvoir et domination entre eux et vous, vous savez que vous n'allez pas être comprise si vous en parlez. Vous avez peur que l'on pense que vous exagérez les faits, que vous leur donnez une importance démesurée, que vous sur-interprétez.*»²⁴.

De plus, il faut convenir que la matérialisation des faits, la charge de la preuve sont très lourdes et limitent encore leur reconnaissance officielle. En effet, les victimes sont conduites, en plus de vivre les conséquences de ces comportements, à les revivre à plusieurs reprises après les avoir signalées.

Par conséquent, il est très souvent particulièrement compliqué pour ces personnes d'admettre être victime ou témoin de ces comportements et, ensuite, de les dénoncer officiellement par crainte des conséquences, par honte ou encore par défaut de conscience.

- Des phénomènes difficiles à comptabiliser

Difficiles à identifier elles sont de fait compliquées à comptabiliser et donc à analyser et à étudier de manière scientifique. Si les statistiques fournies tendent à se rapprocher au mieux de la réalité, elles ne peuvent pas être satisfaisantes, et ce pour plusieurs raisons.

- Tout d'abord, les statistiques sont, en effet, forcément soumises à des signalements quelle que soit leur forme et ne prennent, bien évidemment, pas en compte tous les faits. Les données recensées ne peuvent donc être considérées que comme un minimum²⁵.

²⁴ Propos recueillis par Sébastien Billard, publiés dans le Nouvel Observateur, le 10 mai 2016.

²⁵ Rapport commun du contrôle général des armées et de l'inspection générale de l'armée de terre de la mission d'enquête sur les cas de harcèlements, agressions et violences sexuelles dans les armées du 04 avril 2014.

- De plus, un même signalement peut correspondre à plusieurs problématiques. En effet, une personne agressée sexuellement a pu être harcelée précédemment et peut aussi faire l'objet de discrimination en amont ou en aval des faits. Un même dossier peut donc conduire à comptabiliser plusieurs cas différents de comportements déviants. Un même auteur peut donc commettre plusieurs types de faits.

- Enfin, les sources de ces données statistiques sont toujours très diversifiées et ne permettent donc ni de donner une vision globale des HDV, quel que soit le groupe où ils sévissent, ni conduire à un diagnostic fiable et utile. De plus, en France notamment, ces statistiques ne peuvent différencier que les hommes et les femmes et ne prennent pas en compte l'origine ethnique ou religieuse. Et même si cela pouvait se faire, il serait très compliqué d'intégrer des paramètres aussi multiples et diverses et imbriqués (sexe, origine ethnique, religieuse, situation personnelle telle que maternité ou parents «solo»,....). Par conséquent, pour l'instant, même si certaines études s'y attellent, espérer bénéficier de statistiques exhaustives relatives aux faits de harcèlements, discriminations et violences en général paraît a priori illusoire.

Intrinsèquement complexes, les faits de harcèlements, discriminations et violences le sont d'autant plus dans des sociétés telles que les sociétés militaires.

2.2 - Accentuées par les spécificités de la société militaire

La société militaire n'est pas une organisation comme les autres et présente certaines particularités, comme le suggèrent plusieurs auteurs. «*The military is NOT just another organisation*» écrit Joseph Soeters²⁶. Mais malgré les valeurs qui fondent son identité ; respect de l'autre, intégrité, loyauté, courage, honneur, exemplarité ; les harcèlements, discriminations et violences sont une réalité, et ce même s'ils ne sont le fait que d'une minorité de personnels de la Défense, militaires ou civils. Il paraît donc légitime de s'interroger sur les facteurs qui conduisent à ce types de comportements et qui complexifient la lutte contre ces déviations dans la société militaire.

²⁶«L'armée n'est pas seulement une autre organisation», source exacte inconnue.

2.2.1 - Une société potentiellement à l'origine de comportements déviants

- Du fait de sa raison d'être

Se battre fait partie de l'identité du militaire et se révèle même être sa «*raison d'être*» comme l'explique Rune Henriksen²⁷. Donner la mort en dehors du cadre légal de légitime défense, même s'il est soumis à des règles d'engagement et au droit de la guerre le différencie donc drastiquement du monde civil. Mais accepter de risquer sa vie voire de mourir, ce qui est commun à d'autres corps de métier, mais, surtout, de donner la mort, et ce en dehors du cadre de légitime défense, comme le précise le code de la Défense dans son art L. 4111-1, «*l'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême*», génère de fait une indéniable violence "endogamique", quelle que soit la forme qu'elle prend. Et, cela conditionne de manière fondamentale tout ce qu'est et fait le militaire. Ce contexte s'avère être un terreau propice aux phénomènes de harcèlements, discriminations et violences.

- En effet, dissocier comportement au combat face à un ennemi déterminé et comportement au quotidien peut s'avérer psychologiquement compliqué, notamment dans des circonstances aussi particulières que les opérations extérieures où le stress et les pressions psychologiques et physiques sont omniprésents. S'interroger sur la manière dont peut être gérée au quotidien une violence induite par le métier de soldat et entendre que cela peut être difficile de la maîtriser paraît légitime.

- Les femmes, en revanche, à l'inverse des hommes, ne sont pas, dans l'imaginaire populaire, naturellement conduites à tuer ou à mourir mais au contraire à donner la vie, ce qui perturbe de fait la perception que d'aucuns peuvent avoir sur la présence des femmes dans les armées, et notamment dans les unités de combat. «*Je ne sais pas si la société serait prête à accepter la mort d'une femme au combat.*» déclare un adjudant-chef²⁸.

²⁷ HENRIKSEN R., «Warriors in combat : what makes people actively fight in combat ?» *Journal of Strategic studies*, Vol 30, n°2, Avril 2007.

²⁸ Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, p.25.

Et pourtant, la gendarmerie nationale a, en 2012, perdu en service deux de ses personnels féminins tuées en intervention à Collobrières. Leur mort a généré des réactions, notamment concernant la répartition des femmes lors des patrouilles de prévention, et a fait resurgir la tentation de redéfinir la place des femmes dans l'institution militaire qu'est la gendarmerie, en particulier dans les unités opérationnelles. Cependant, le directeur général de la gendarmerie nationale n'a pas souhaité en venir à des dispositifs qui auraient mis à mal toutes les démarches entreprises afin de faire aboutir la politique d'égalité professionnelle et de diversité assumée par l'institution. La question de la capacité des femmes à tuer et à mourir reste malgré tout un sujet sensible voire tabou, difficile à appréhender et à intégrer notamment dans les sociétés modernes. Mais, il faudra qu'elles l'abordent car la société civile en particulier dans le contexte sécuritaire et politique actuel ne pourra se passer d'exposer les femmes, notamment au sein de la police nationale ou des sapeurs-pompiers. Ainsi, la raison d'être des armées, combattre, risquer sa vie et donner la mort hors du cadre de légitime défense, peut induire de fait de la discrimination envers les femmes.

- Pour se battre et donner la mort, il paraît nécessaire de subir un entraînement qui modifie les comportements et les perceptions individuelles, notamment de la douleur, qui transforme corps et esprit, transformations sans lesquelles de tels actes seraient d'ailleurs absolument intolérables pour tout être ne souffrant pas de pathologies psychiatriques particulières. Discipliner le corps et l'esprit, acquérir des capacités nouvelles pour réussir, corriger les positions, changer ses dispositions permet au soldat de se re-construire après avoir été et s'être dé-construit de manière volontaire ou non. Cette hypercorrection du corps et de l'esprit non seulement reconstruit un homme-soldat debout, «*idéal*» [...] devenu «*corps et esprit légitime*» mais aussi incorpore l'individu dans un collectif comme le décrivent G. Friedmann, D. Lorient, L. Benkara²⁹, qu'il est nécessaire de protéger, afin de remplir les missions assignées, quitte à nier l'individu. La politique sera donc non pas d'intégrer les différences mais de les effacer, et ce en particulier dans des pays qui privilégient l'assimilation à l'intégration et de ce fait conduire à des phénomènes de harcèlements, discriminations et violences.

²⁹ LORIENT D., FRIEDMANN G., BENBARKA L., *Métiers de la défense, le choix des femmes : identités et mixité des emplois dans l'armée de Terre*, Les documents du C2SD, novembre 2001, (x p).

Ainsi, risquer sa vie et donner la mort peut si la violence n'est pas contrôlée induire de fait des comportements déviants.

- Du fait de ses modes de fonctionnements

Les modes de fonctionnement de la société militaire peuvent aussi conduire à des faits de harcèlements, discriminations et violences.

- Ainsi, les conditions de vie des personnels de la Défense et en particulier des militaires peuvent grandement les fragiliser.

De nombreux personnels de la Défense vivent, en effet, dans des environnements dotés d'une sensibilité particulière. Certains sont domiciliés dans des locaux de service (militaire du rang ou gendarme adjoint volontaire) ; vivent une partie de l'année sur des bateaux de surface ou dans des sous-marins ; dans des logements où l'intimité s'avère compliquée comme en opérations extérieures ; dans des logements où tous les militaires et leurs familles cohabitent, et où de fait ces problématiques peuvent très facilement avoir une résonance particulière. Le rapport du sénat³⁰ mentionne ainsi que *«l'analyse des faits signalés en EVENGRAVE montre que la majorité des agressions relevées a eu lieu dans des locaux d'hébergement»* et que *«les cas d'intrusion et de voyeurisme dans des sanitaires et des douches spécifiquement dédiés au personnel féminin, signalés à l'occasion des tables rondes ou relevés dans les cas analysés au cours de l'enquête, montrent que même lorsqu'il y a séparation des locaux, celle-ci est nettement perfectible»*.

S'interroger en toute transparence et liberté d'expression, et surtout sans tabou, sur les conséquences physiologiques et psychologiques d'absences prolongées et de conditions de vie difficiles notamment sur le plan familial et personnel voire intime paraît indispensable. Et cela a d'autant plus de sens aujourd'hui quand cela concerne des militaires issus d'une société civile qui a grandement évolué et qui, de fait, ne présentent plus les mêmes caractéristiques. Le soldat, homme ou femme, est, en effet, un être humain qui a, en tant que tel, des besoins dits vitaux ou physiologiques, comme le définit la pyramide de Maslow, qu'il est nécessaire voire fondamental de prendre en compte, et dont la sexualité

³⁰ Rapport du Sénat d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des femmes, France, n°373, 2014-2015, 89 p.

fait intrinsèquement partie. Même cette théorie peut être discutée, Abraham Maslow a mis en évidence l'importance de la satisfaction de ces besoins et surtout le fait qu'une insatisfaction répétée ou à long terme étaient pathologique, même si certaines personnes résistaient mieux que d'autres. Il est donc indispensable que les armées aient conscience que ce qu'elles demandent à leurs soldats peut les mettre dans des conditions où leurs besoins vitaux ne sont plus respectés, et donc potentiellement les conduire à avoir des comportements déviants. Dans le cadre d'une série consacrée à l'histoire de la sexualité, Anaïs Kien³¹ avait interviewé le général Bresse, qui, à cette occasion, expliquait à quel point la question de la sexualité en temps de guerre est cruciale. Ce chef militaire affirmait ainsi que *«la sexualité est quelque chose à gérer en temps de guerre»* et a ces mots : *«sur le front la sexualité se manifeste d'abord par la difficulté à la gérer. La peur est présente. Le danger aussi. Cela imprime une tension sur des jeunes gens qui ont, en même temps, des exigences de leur âge. Cela fait que le problème est posé de manière permanente et le nier et ne pas le gérer nous entraîne à des catastrophes que l'on connaît.»*. Justifier des comportements déviants inacceptables tant sur le plan éthique que légal n'est pas le propos. En revanche, étudier cette question permettrait de développer des pistes de réflexion intéressantes afin de limiter les risques que cela implique.

De même, le rapport à l'alcool et à la nourriture peut être générateur de harcèlement et discrimination perçus ou objectifs. Dans un contexte où la logistique et le ravitaillement notamment à l'étranger, sont complexes, les contraintes imposées par les restrictions alimentaires peuvent paraître difficiles à accepter par ceux que cela ne concerne pas et donc engendrer des conflits qui peuvent aller jusqu'aux harcèlements, à la discrimination et à la violence. Et, ils sont aussi facteurs de risques, en particulier en ce qui concerne l'alcool. En effet, les moments de "convivialité", de tradition au sein des institutions militaires, et notamment en opération extérieure, peuvent générer des gestes ou comportements inadaptés, à tous les niveaux de grade, dans tous les organismes, des services comme des armées, et concernant tous les statuts, comme l'a montré le documentaire américain The invisible war.

³¹ Dans le cadre d'une série consacrée à l'histoire de la sexualité, l'émission de radio La Fabrique de l'Histoire diffusait, le 04 février 2007, un documentaire sur la sexualité en temps de guerre, Anaïs Kien avait interviewé pour le deuxième volet, «la sexualité et ses non-dits», le général Bresse, directeur du musée de l'Armée à Paris qui proposait une exposition intitulée «Amours, guerres et sexualité» : Comment s'aimer en temps de guerre?

La vie au sein d'une collectivité à dominante masculine peut aussi conduire à des faits de harcèlements, discriminations et violences liés aux simples phénomènes de groupes. C'est ainsi que Claude Weber, auteur de À genoux les hommes, debout les officiers ! La socialisation des Saint-Cyriens, interviewé par Jean Guisnel sur Lepoint.fr, constatait que certains élèves de Saint-Cyr «sur- jouent un rôle en rajoutant sur la stigmatisation des filles pour se faire accepter des [...] leaders de la promotion»³². Ce phénomène de groupe impose aussi aux "minorités" et notamment aux femmes d'en faire encore plus afin de faire reconnaître leur légitimité, et ce d'autant plus quand elles exercent des fonctions d'autorité. Le colonel Maroussia Renucci expliquait que cela est dû au faible nombre de femmes dans les armées. «Nous ne pouvons nous fondre dans la masse. Dans ce contexte, peut-être avons-nous moins le droit à l'erreur [et nous] sommes donc jugées plus rapidement en début de carrière»³³ dit-elle. Cela demande à ces personnes "différentes" des sacrifices très importants, en investissement, en temps, en énergie pour s'adapter, pour intégrer des modes de fonctionnement différents, en plus des connaissances et compétences nécessaires à leurs fonctions. Certains considèrent avoir dû modifier leurs personnalités, admettre des situations ou accepter d'entendre des choses qu'ils n'auraient naturellement pas voulu voir ou entendre. Mais les femmes ou les minorités ethniques ne sont pas les seules concernées. La population masculine souffre elle-aussi de comportements déviants. Le documentaire de Kirby Dick The invisible war a ainsi révélé les témoignages de faits de violences sexuelles envers les hommes qui ne peuvent donc être niées. De même, le vocabulaire employé dans les armées est de plus très marqué par des expressions à consonance sexuelle ou dénigrant les homosexuels masculins. Et peut-être est-ce encore plus compliqué pour les hommes dans un milieu où l'identité masculine est prépondérante et où les hommes sont en majorité. De nombreuses études ont par ailleurs démontré, dont celle de L.N. Rosen dans un article³⁴ paru dans Armed Forces and Society au sujet des armées américaines, qu'il y a un lien entre l'hyper-masculinité d'un groupe et les comportements déviants que sont les

³²Interview de Claude Weber par Jean Guisnel dans le point.fr le 4 décembre 2012, source internet. Lien internet ?

³³Rapport du Sénat d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des femmes, France, n°373, 2014-2015, 89 p.

³⁴ ROSEN L.N., « Cohesion and the culture of hypermasculinity in US Army units », *Armed Forces and Society*, Vol 29, n°3, 1^{er} avril 2003, pp. 325-351.

harcèlements, discriminations et violences, notamment vis-à-vis des femmes. Les armées sont donc de fait encore aujourd'hui en position de fragilité.

• De plus, dans une société où l'uniformisation est fondamentale voire vitale, l'intégration des "minorités" peut, si l'on n'y prend pas garde, générer de vraies difficultés et conduire à de telles déviances. Certains sociologues dont Dandeker et Mason³⁵ ont ainsi souligné que les modes de vie prévalant dans les armées peuvent être un facteur de division et un obstacle pour certaines minorités ethniques qui ont plus de difficulté à s'adapter à la culture sociale et organisationnelle de l'armée et ainsi à être acceptées dans leurs différences. Cela est vrai aussi pour les femmes qui subissent une antinomie historique entre armée et féminité, même si les choses ont véritablement évolué. Stuart Crawford affirme dans The Future's Black and White «*Traditionally, members of ethnic minorities have been accepted in the Services as long as they have become honorary white men and have conformed to the traditions and conduct of the white majority*»³⁶. S'il ne s'agit pas de tomber dans la caricature du «WASP» (White Anglo-Saxon Protestant), l'homme blanc protestant anglo-saxon, et de fait exclure d'emblée des personnes d'autres religions ou origines sociales ou culturelles ou encore les femmes, on ne peut que constater que les armées sont majoritairement composées d'hommes, sociologiquement et culturellement identifiés, qui ont insufflé leurs valeurs, systèmes de pensée et modes de fonctionnement. Même si cela n'est pas spécifique aux armées, ce profil sociologique les caractérise tout particulièrement et ce, malgré les efforts faits afin de développer l'égalité professionnelle ; quitte parfois à l'imposer. C'est ainsi que les femmes, se sentant tenues de passer inaperçues, s'interdisent tout signe extérieur de féminité, même extrêmement discret, pouvant être ressenti par les hommes, comme une sorte de provocation. Cela implique pour toutes ces minorités de s'adapter aux coutumes même si elles n'y adhèrent pas au risque, si elles ne le font pas, de devoir faire face à des réactions plus ou moins désagréables allant de la simple taquinerie jusqu'à l'indifférence, la mise à l'écart voire au rejet assumé.

³⁵ DANDEKER C., MASON D., «Diversity in the UK Armed Forces : The debate about the representation of women and minority ethnic groups», dans SOETERS J., VAN DER MEULEN J. (dir), *Managing diversity in the Armed Forces : the experience of nine countries*, Tilburg, Pays-Bas : Tilburg University Press, 1999, pp.55-71.

³⁶ «Traditionnellement, les membres des minorités ethniques ont été acceptés dans les armées du moment qu'ils sont devenus d'honorables hommes blancs et se sont conformés aux traditions et au comportement de la majorité blanche»

• La société militaire est toujours aujourd'hui une société très patriarcale et très hiérarchisée qui implique naturellement un commandement ferme particulièrement au niveau tactique et opératif, comme le décrit Micha Popper³⁷.

Un tel commandement facilite et même parfois peut conduire à ce que certains auteurs appellent un «*commandement toxique*»³⁸, propice aux comportements déviants directs ou indirects. Et qui dit individus en situation de commandement dit individus en situation de subordination. Les leaders toxiques peuvent être acceptés et suivis pour des raisons multiples décrites par Jean Lipman-Blumen³⁹ : le besoin d'une image représentant l'autorité, un désir de sécurité et de certitude, le besoin de se sentir spécial, de faire partie d'une communauté, la peur de l'ostracisme et de l'isolement et la peur de l'impuissance à contester. Le major général Craig Orme, chef militaire australien, a ainsi admis, dans un rapport de la défense australienne⁴⁰, que les «*risques d'un piètre commandement ou d'un commandement toxique étaient plus importants dans les organisations militaires que dans les organisations civiles*» car l'armée met le commandement au centre de tout. C'est ainsi que se met en place une emprise psychologique d'individus mais aussi de l'organisation tout entière pouvant conduire les personnels non seulement à être dominés mais aussi à valoriser leur domination comme l'explique J.L. Beauvois et R.V. Joule⁴¹. Ce type de commandement est donc susceptible de générer des faits de harcèlements, discriminations et violences. Poser la question si une structure telle que l'organisation militaire favorise du fait de ses particularités fonctionnelles, le recrutement de personnels ayant des profils correspondant aux leaders toxiques et aux subordonnés conformistes ou de connivence paraît légitime.

Ainsi, la société militaire peut générer du fait de sa raison d'être et de son organisation et mode de fonctionnement des faits de harcèlements, discriminations et violences.

³⁷ POPPER M., «Leadership in military combat units and business organizations : a comparative psychological analysis»*Journal of Managerial Psychology*, vol.11 , issue 1, 1996, pp. 15-23.

³⁸ DAGLESS J.W. (Lt Col) *Toxic leadership*, Defence research paper of as student of the Joint Services Command and Staff College, 2015.

³⁹ LIPMAN-BLUMEN J., «Toxic leadership : When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions», *Leader to leader*, 2005, 36, pp. 29-36.

⁴⁰ ORME, C.W. (Major General), Rapport «*Beyond Compliance : professionalism trust and capability in the Australian Profession of Arms* », 2011, 70 p.

⁴¹ BEAUVOIS J.L, JOULE R.V, *Soumission et idéologies, psychosociologie de la rationalisation*, PUF, 1981, 208 p.

2.2.2 - Une lutte rendue plus compliquée

Comme le confirme une enquête du Centre de Recherche International faite en 2014 intitulée L'identité militaire et l'identité du personnel civil: rétrospective historique, dimension comparatiste internationale et perspectives 2020, «*La notion de combat et le caractère collectif impliquent des valeurs qui fondent l'identité, comme la cohésion, la solidarité, le courage, le sens du sacrifice*». L'institution militaire induit donc dans l'idéal, par l'exigence et la particularité de ses missions et par les conséquences de ces actes, un mode de fonctionnement fondé sur une discipline sans faille, mais aussi sur une profonde loyauté au groupe et au chef, un fort respect d'une hiérarchie formelle, et l'uniformisation des tenues et des comportements, mais aussi sur le désintéressement, l'autorité, la disponibilité, la fraternité, la solidarité, le courage, et l'honneur. L'amiral Edouard Guillaud, ancien chef d'état-major des armées, estime que «*cette communauté adossée à une institution indissociable de l'État, l'institution militaire, est bien plus qu'une association interprofessionnelle : elle se fonde sur un choix exigeant, voire absolu, choix qui implique un statut spécifique. [...] Au-delà de la diversité des couleurs, des métiers, des grades, des statuts et donc des liens à l'institution, les militaires partagent des valeurs qui les rassemblent, des valeurs qui leur permettent, d'emblée, de se comprendre et de s'investir dans un but commun [...] Les valeurs se disent et, surtout, elles se vivent. J'en retiens trois : le sens du devoir; la discipline et la cohésion.*»⁴². Par conséquent, les valeurs et le mode de fonctionnement des sociétés militaires devraient permettre de lutter contre ces comportements déviants. Et pourtant, à l'inverse, ils conduisent aussi à rendre ce combat plus compliqué. L'adhésion à ces valeurs peut ainsi empêcher les acteurs concernés de percevoir la réalité de ces phénomènes, et de les traiter correctement.

- Du fait de difficultés de perception des phénomènes de harcèlements, discriminations et violences

- Les valeurs et les obligations inhérentes au statut militaire sont telles qu'elles peuvent aisément créer, dans les esprits, antagonismes et incompréhensions entre les différents acteurs. Elles peuvent donc compliquer l'appréhension des phénomènes de

⁴²Rapport de la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense, *Les liens entre les personnels militaires et les personnels civils du ministère de la Défense à l'horizon 2030*, p.15.

harcèlements, les discriminations et les violences. En effet, des comportements déviants de ce type peuvent être commis sous couvert des principes qui guident la société militaire et les justifier dans l'esprit de tous les acteurs. Ainsi, le commandement, en particulier lorsqu'il s'agit d'un commandement, toxique, peut, en raison de son vécu et de son expérience, avoir des difficultés à appréhender correctement ces comportements tout comme les témoins ou les victimes.

• De plus, les victimes et témoins ont, dans une «*institution*» qualifiée par H Carreiras⁴³ de «*vorace*», des difficultés à s'exprimer soi parce qu'ils ne rencontrent pas l'attention attendue à leur égard soit du fait de leur loyauté vis-à-vis du système et du groupe et parfois, même si cela paraît paradoxal, vis-à-vis de l'auteur. Dénoncer des faits peut s'avérer un véritable cas de conscience. «*Les violences sexuelles au sein de l'armée sont similaires à l'inceste dans la mesure où les auteurs et les victimes sont des membres d'une même famille*» estimait une organisation américaine de défense des femmes militaires⁴⁴, l'armée étant vécue comme une deuxième famille ou dans certains cas comme la seule famille que les victimes connaissent. Dans l'armée de terre, le chef de corps est d'ailleurs appelé le "père du régiment". Entrer dans l'armée est a priori une fierté, celle d'avoir été choisi et d'avoir intégré une institution à l'exigence élevée dont les membres peuvent être considérés comme des héros. Être militaire est perçu encore, même si cela évolue dans le contexte économique et social d'aujourd'hui, comme une vocation davantage qu'un métier. Tout est idéalisé ou tend à l'être. Difficile donc d'admettre quand on est confronté à certains comportements, en particulier quand il s'agit de harcèlement sexuel ou moral ou de discrimination, que cela est possible, difficile de faire face à la réalité des faits. Cela peut complexifier la prise de conscience des victimes elles-mêmes mais aussi des témoins et du commandement et générer un véritable conflit de loyauté, conflit intra-psychique, né de l'impossibilité de choisir entre deux alternatives comme l'expliquent fort justement Leila Minano et Julia Pascual dans leur ouvrage La guerre invisible⁴⁵. La fraternité qui unit les militaires, comme le définit la Charte du gendarme dans son article 23 par leur appartenance à «*une communauté qui transcende la diversité*

⁴³ CARREIRAS H., *Gender and the military : women in the armed forces of western democracies*, London, NY Routledge 2006, 288 p.

⁴⁴ STALSBERG B.L., *Military sexual trauma*, Service Women's Action Network, 2010. 6 p.

⁴⁵ MINANO L.-PASCUAL J., *La guerre invisible : révélations sur les violences sexuelles des armées françaises*, Les Arènes, 2014, 256 p.

des statuts, [et les rend] solidaires de [leurs] camarades d'active ou de réserve, des personnels civils et de leurs familles, notamment s'ils sont dans l'épreuve», peut conduire certains d'entre eux à privilégier la loyauté due à l'institution et la fraternité d'armes sur toute autre considération en particulier lorsque les perceptions des faits diffèrent en raison de l'origine, du parcours personnel et professionnel ou de l'éducation.

- Du fait des difficultés de gestion générés par les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences

En effet, quand ces comportements sont identifiés, les phases suivantes de gestion et de traitement peuvent s'avérer très compliquées.

- Les armées ont un système très hiérarchisé mais qui présente certaines faiblesses. Le chef peut, face à telles situations, se sentir très seul. Cette solitude parfois vécue physiquement, peut l'être aussi psychologiquement. En effet, les cadres sont eux aussi individuellement impactés par la mise en lumière de faits de harcèlements, discriminations et violences. Ils peuvent craindre l'appréciation de leurs supérieurs hiérarchiques sur leur commandement et sur leur capacité à former et à encadrer leurs personnels. Ils peuvent donc être tentés malgré l'évidence des faits à ne pas leur donner l'ampleur méritée afin de ne pas attirer l'attention, de manière consciente ou inconsciente. Le manque de connaissances en matière disciplinaire notamment des jeunes officiers peuvent aussi être un frein au traitement de tels comportements, tout comme le manque de maturité professionnelle et personnelle. La promiscuité et les liens qui se créent entre le chef et ses personnels peuvent aussi nuire à son objectivité. Le commandement peut donc ne pas être à même de traiter correctement de ces faits et ce bien qu'il les ait identifiés.

- Les mesures organisationnelles qui ont été prises par les instances gouvernementales et les armées afin de traiter les cas de harcèlements, discriminations et violences ont leurs limites. Ainsi, certaines strates paraissent moins protégées que d'autres et notamment ceux qui paradoxalement sont au contact des plus hautes instances. De plus, les processus mis en place nécessitent une très grande objectivité et courage intellectuel de la part de tous les acteurs de la chaîne mais aussi et surtout une très grande indépendance,

ce qui dans un système où tout interagit, est très difficile à faire, et ce malgré d'indéniables bonnes volontés et de nombreux garde-fous. Le commandement est aussi tributaire de la matérialisation des faits et de la solidité des propos. Il ne peut se permettre de mettre en cause sans éléments concrets et objectifs un de ses personnels, au risque de générer amertumes et frustrations.

Les armées ont par conséquent en raison de leurs spécificités systémiques et originelles un profil qui non seulement peut générer des faits de harcèlements, discriminations et violences mais aussi rendre plus compliquée encore le combat mené à leur rencontre, et ce malgré tous les efforts faits et les principes et valeurs qui les guident. Pour autant, combattre ces comportements est fondamental et nécessite peut-être la mise en place d'outils ou des approches différents.

Commentaire [M1]: Sources qui viennent appuyer cette argumentation

3 - UN COMBAT NECESSITANT DES PERSPECTIVES NOUVELLES

Lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences dans les armées est, malgré les obstacles évoqués ci-dessus, un véritable enjeu tant pour les individus que pour les armées ainsi que pour la société civile, en particulier à une époque où cette dernière évolue face à des problématiques culturelles, sociales et religieuses et dans un contexte national et international sécuritaire complexe. Tant les instances de l'État que les armées ont aujourd'hui un arsenal législatif, réglementaire et organisationnel qui devrait leur permettre de faire face de manière efficace aux harcèlements, discriminations et violences. Cependant, en dépit de la fermeté affichée et des mesures prises, les tentatives faites, alliant répression, prévention et politique d'égalité professionnelle pour rendre les institutions militaires exemplaires en la matière, les harcèlements, discriminations et violences "objectives" et "perçus" perdurent.

Mais il revient aux armées qui doivent porter les valeurs de la République telles que le mérite, le respect, la solidarité et la discipline, sur lesquelles le monde militaire s'appuie de permettre aux individus d'y trouver leur place, sans que les aménagements nécessaires ne portent atteinte à la préparation des missions opérationnelles fondées sur l'efficacité individuelle et collective.

3.1 - Des mesures aux conséquences problématiques

Les mesures prises semblent poser un certain nombre de problèmes tant dans leur application que dans leur effets "pervers". Ainsi, aborder tous les faits de harcèlements, discriminations et violences, "objectifs" et "perçus", à travers le prisme des victimes, des témoins mais aussi des auteurs et de la hiérarchie, dans leur individualité et dans leur globalité permettra de proposer un certain nombre de pistes de réflexion.

3.1.1 - Dans leur application

Les dispositifs mis en place, très nombreux et diversifiés, devraient en théorie de lutter au mieux contre les harcèlements, les discriminations et les violences mais restent en pratique perfectibles.

- Ainsi, tous les dispositifs, malgré les efforts faits, ne présentent pas toujours les conditions d'indépendance nécessaires. En effet, ils sont pour la plupart imbriqués et peuvent s'avérer sensibles à des formes de coercition directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes. Dans La guerre invisible, Alexandra Onfray, ex-procureure du tribunal des armées de Paris qualifiait, en 2013, le système d' «*auto-géré*», et affirmait «*Au sein de l'armée quand j'expliquais le fonctionnement de l'article 40, on me prenait pour une cinglée, ils me répondaient «si on l'applique on ne s'en sort plus». Ils estiment qu'ils ont suffisamment de dispositifs en interne pour les cas les plus graves*»⁴⁶. Si en effet, les moyens existent, tous les acteurs doivent travailler de concert et chacun dans leur sphère de responsabilité en étant conscients qu'ils ne disposent pas individuellement de toutes les armes pour lutter contre ces comportements déviants. De plus, les enquêtes effectuées ne sont pas obligatoirement fondées sur des procédures construites, formalisées et menées de manière indépendante sans interactions avec l'une ou l'autre des parties.

- Si ces faits sont mal gérés et mal sanctionnés, les conséquences psychologiques tant sur les individus que sur le collectif seront amplifiées.

Il faut notamment éviter de justifier un manque de réaction du commandement par des arguments qui, même s'ils sont techniquement objectifs, sont, en réalité, fallacieux. Le départ en retraite éminent d'un auteur ou sa manière de servir par exemple ne sont pas des raisons suffisantes pour ne pas sanctionner. Autant il est essentiel d'intégrer les principes de proportionnalité, de réitération, de personnalisation autant il est fondamental de véritablement sanctionner les HDV "objectifs" comme les HDV "perçus" et ne pas seulement mettre simplement en garde. L'octroi d'un sursis doit être employé avec beaucoup de précaution, afin de pouvoir conserver un certain temps la trace de ce type de comportements, et ce même si les procédures Evengrave le permettent, et ainsi préserver

⁴⁶ MINANO L.-PASCUAL J., *La guerre invisible : révélations sur les violences sexuelles des armées françaises*, Les Arènes, 2014, 256 p.

l'avenir des personnels. Même si les faits ne relèvent pas de l'autorité judiciaire, il est donc essentiel que les autorités militaires se positionnent très fermement sans minimiser les faits. Pour se reconstruire, la victime a besoin d'être reconnue comme telle et ne pas subir de phénomène de double peine. Aussi, il s'agit, par exemple, sauf à ce que la victime le souhaite et en ressente le besoin, de faire subir aux auteurs les conséquences d'une mutation. Quand les faits ne relèvent manifestement pas du pénal, il est important que la victime sache que son cas a été traité et que le ou les auteurs ont été perçus et gérés comme tels, mais aussi qu'ils l'ont écouté et entendu dans sa souffrance. La réaction doit donc être réparatrice pour la victime, et proportionnée et intelligible pour l'auteur afin qu'il ne recommence pas, tout en étant un exemple pour le reste de la société pour qu'ils en mesurent les conséquences.

Les comportements de harcèlements, discriminations et violences "objectives" et "perçus" ne font pas toujours l'objet de réactions adaptées et pourtant, les auteurs de ces comportements ne doivent pas avoir le sentiment qu'ils ont le droit de le faire. Ils doivent faire face à des interdits fermes et prendre le risque de sanctions adaptées.

- Sans pour autant remettre en cause le statut militaire et notamment le principe de disponibilité, les militaires ne doivent pas se voir privés de leurs droits, en particulier quand ils sont dans des situations complexes (seuls à leur poste, en opération extérieure, embarqués ou pendant des périodes exceptionnellement chargées). Ne pas appliquer les lois et règlements en matière de droits a des conséquences indéniables sur les harcèlements et discriminations "perçus" et peut conduire à des harcèlements et discriminations "objectifs".

Les mesures mises en place peuvent donc s'avérer perfectibles dans leur application et leur mise en œuvre.

3.1.2 - Et dans leurs effets

Elles peuvent aussi avoir des effets "pervers" dont il faut se prémunir et qu'il faut contrer.

- Mettre en place des politiques de discrimination dites positives, afin de lutter contre ces déviances et compenser les errements antérieurs, pose cependant un certain nombre de problèmes.

Bien que louables, elles ne doivent pas conduire à inverser le balancier en donnant le sentiment de menacer ou en menaçant directement ou indirectement des populations supposées ne pas l'être, en générant ainsi de nouvelles formes d'inégalités, nées de la collision entre des inégalités traditionnelles maintenues et des transformations a priori positives. Ces politiques risquent, en effet, à l'inverse, de renforcer les stéréotypes et préjugés, et de créer des sentiments de jalousie et frustration à l'égard des populations ciblées, les populations non ciblées ne pouvant supporter les privilèges accordés. L'effet boomerang est alors inévitable. Mais elles peuvent aussi conduire les populations ciblées à ressentir une certaine honte face aux populations non ciblées et les conduire à penser qu'elles ne sont pas légitimes, leurs acquis n'étant pas du seul fait de leurs mérites personnels mais à leur état. Cela peut donc conduire à l'inverse à isoler les personnes concernées du groupe ou à ce qu'elles s'isolent d'elles-mêmes.

Le problème est accentué par le fait que ces politiques censées être temporaires ne peuvent pas l'être. En effet, il faut plusieurs générations pour rétablir une situation égalitaire en particulier dans des sociétés telles que les institutions militaires mais il faut beaucoup moins de temps pour générer des effets pervers et mettre à mal des politiques aux objectifs aussi louables.

De plus, espérer qu'une parité imposée et de masse puisse mettre fin à tous les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences paraît illusoire. Travailler en amont pour que l'augmentation des personnes issues des "minorités" ou les femmes se fasse, sans qu'il y ait besoin de la forcer, par des mesures qui leur donneraient envie de servir dans les armées et d'y rester paraît plus intéressant. En revanche, imposer leur présence, les singulariser, donner le sentiment qu'elles sont privilégiées ne peuvent leur permettre de s'adapter et généreront des deux côtés des malaises aux effets pervers. Contrairement aux idées reçues, la solidarité au sein de "minorités" ou entre les femmes n'est pas forcément liée à leur appartenance mais surtout au fait que ce sont des personnes empreintes de valeurs, de principes et d'éducation. Il a, en effet, été mentionné dans un certain nombre de témoignages que les femmes, par exemple, ne manifestaient pas en cas d'agressions toute la solidarité attendue et avaient des réactions plus négatives encore que certains hommes estimant que les victimes s'étaient mal comportées et qu'elles avaient ainsi pointé du doigt

l'ensemble des femmes, qui pour un grand nombre ne demandent surtout pas à se singulariser. Dans Les métiers de la défense, le choix des femmes, les auteurs constatent des témoignages recueillis qu' *«on assiste à une division des femmes en clans» «alors que l'on pourrait attendre une union qui fait la force». «Il n'y a pas de solidarité féminine collective, pas de cohésion, plutôt des luttes et des défiances»* écrivent-ils. Augmenter le nombre de femmes ou de personnes issues des minorités "visibles" ne signifie donc pas automatiquement limiter les risques de HDV envers ces populations. En revanche, leur présence peut, si elle est bien acceptée et bien intégrée, limiter les effets notamment de l'hyper-masculinité et des spécificités de la société militaire. Mais, si ces "minorités" ne sont que supportées, subies ou juste tolérées et qu'elles ne peuvent influencer le groupe, leur nombre importera peu. Tous doivent être convaincus de la nécessité de respecter toutes les différences et que cela n'obérera pas l'intégrité, la dynamique et la réussite individuelle et collective. Les mesures prises doivent au contraire prendre en compte les craintes, soulager les réticences et susciter l'adhésion. Les arguments doivent être adaptés leur permettant d'adhérer à la thématique, d'accepter d'être sensibilisés et de les rendre réceptifs.

• Les dispositifs mis en place peuvent aussi conduire à certaines défiances humainement audibles mais que les armées se doivent de contrer. Le commandement, par exemple, peut se sentir dépossédé de ses fonctions et supplanté par des instances parallèles notamment par les chaînes de concertation et les acteurs sociaux. Chacun doit donc avoir une vision juste de ses missions afin de ne pas prendre des positions qui risqueraient de générer des difficultés et se limiter à ses prérogatives. Les représentants du personnel ne doivent pas interférer dans des décisions de commandement mais se limiter à leur rôle de conseil et de médiation et la hiérarchie doit s'attacher à les écouter et les entendre afin de prendre les décisions les plus justes et objectives possibles. De plus, les personnels risquent de voir leurs comportements se modifier au point de devenir méfiants envers les populations ciblées. Un officier féminin américain rapporte les propos d'une étude qui mentionne *«la crainte des hommes à pousser une femme par peur que la femme ne porte de fausses accusations de harcèlement sexuel » et que la plupart des hommes hésitent à reprendre une femme sans un témoin»*⁴⁷.

⁴⁷KOVITE M., «The dark side of gender segregation in the military » in <https://warontherocks.com/2017, 22 mars 2017>.

- Le risque d'instrumentalisation du système est réel. Cela peut être le fait de personnes qui de manière consciente et volontaire avec une intention malveillante utilisent ces moyens afin de nuire à autrui. Mais cela peut être aussi le fait de personnes qui estiment ne pas être gérées et traitées à la hauteur de leurs espérances ou de leurs problématiques familiales et personnelles et se crispent, confondant comportements déviants et conditions de gestion et décisions de commandement.

- La question des conséquences de l'évolution sémantique qui a conduit à féminiser les grades peut ici se poser. En effet, féminiser les grades alors que tout avait déjà été fait pour que les appellations permettent de faire la différence entre hommes et femmes, a pu générer des effets pervers. En effet, certains grade comme le grade de quartier-maître dans la marine peuvent difficilement être féminisés il faut bien l'admettre, et d'ailleurs ne le sont pas. Et cette évolution sémantique peut générer une certaine crispation au sein des personnels tant masculins que féminins qui n'en perçoivent pas obligatoirement la nécessité dans leur quotidien. Si le langage est fondamental dans la prise en compte d'un contexte sociétal et forge les esprits, ses évolutions risquent d'avoir des conséquences inverses à celles attendues.

3.2 - Des pistes de réflexion visant à améliorer le dispositif

Au regard de la persistance des faits de harcèlements, discriminations et violences et des manquements des mesures mises en place, réfléchir à de nouvelles pistes qui pourraient contribuer à améliorer le dispositif paraît nécessaire. Si les actes de violences doivent impérativement être réprimés et sanctionnés sur le plan disciplinaire et pénal, quand ils ne rentrent pas dans le cadre légal d'emploi de la force et d'usage des armes, agir avec davantage d'efficacité sur les phénomènes de harcèlements et discriminations "objectifs" et "perçus" est tout à fait envisageable. A cette fin, les institutions militaires doivent s'appuyer sur des valeurs fondamentales dans les armées telles que le respect, l'équité et le mérite en particulier en matière de prévention mais aussi de répression, tant le cadre de l'accompagnement et de la gestion du personnel que du recrutement et de la formation.

3.2.1 - En matière d'accompagnement et de gestion du personnel

• Afin de prévenir les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences, une des clés est l'accompagnement du personnel. En effet, si les personnels sont correctement soutenus et psychologiquement stables et sereins, biens dans leur vie professionnelle comme dans leur vie personnelle, les sentiments de frustrations, jalousies, démotivations seront moins prégnants et réduiront de fait les risques de passages à l'acte.

Ainsi, l'une d'elle et non des moindres est la conciliation vie privée-vie professionnelle, thématique qui, quand elle n'est pas ou mal acceptée et intégrée, peut, en effet, générer HDV "objectifs" au pire ou "perçus" au minimum. Si l'institution militaire ne doit pas assumer les devoirs familiaux, il lui revient de leur permettre d'absorber les obligations qu'elle génère au mieux. Et, dans le contexte sociétal actuel, cette question ne concerne plus seulement les femmes mais aussi les hommes, qui aspirent à pouvoir bénéficier d'une vie familiale épanouie qui ne se confronte pas à leur vie professionnelle. Hommes et femmes, aujourd'hui, peuvent devoir faire face aux mêmes problématiques, notamment quand il s'agit de familles recomposées, mono-parentales ou encore de familles où les deux parents ont des métiers aux horaires et contraintes atypiques. Mettre en place des dispositifs qui permettent à tous de bien vivre ce métier si spécifique, en étant respectés dans leurs particularités familiales et personnelles permettrait sans doute de réduire les risques de HDV. Des pistes sont déjà à l'étude, mais doivent être impérativement et intégralement exploitées. Le monde moderne le permet, sans pour autant que cela nuise à la qualité du travail et aux contraintes et exigences fonctionnelles des militaires. Observer ce qui peut se faire dans les armées étrangères et dans les entreprises civiles, et ce qui pourrait être transposable intégralement ou partiellement en fonction des armées et des pays concernés pourrait apporter de nouvelles pistes de réflexion. Le sous-lieutenant Wolfersberger a étudié ce qui se fait dans les armées allemandes pour intégrer les problématiques a priori plus particulières des mères militaires et mettre en place des solutions adaptées à leur culture et à leurs besoins. Sans calquer le système français au système allemand dont les caractéristiques sont très différentes, certaines pourraient résoudre une grande partie des conflits qu'il peut y avoir dans le cadre professionnel et permettre aux personnels de tout sexe d'exercer leurs fonctions plus sereinement et répondre aux contraintes et exigences de leurs missions et du commandement.

Un des sujets les plus fondamentaux en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle est celui des modes de garde. En effet, les militaires sont des pères et des mères qui se doivent aussi à leurs enfants. Si des efforts importants ont été faits afin d'entendre ces problématiques, elles mériteraient d'être davantage prise en compte tant en quantité qu'en qualité et adaptés à la réalité du vécu des militaires, en particulier de ceux intégrés dans des unités opérationnelles, aux horaires atypiques et géographiquement très dispersées sur le territoire, ou qui exigent une disponibilité immédiate et non pas une astreinte sous délai. Pour cela, chaque armée doit pouvoir concevoir des plans d'action qui s'adaptent à ses spécificités.

Des solutions existent : maisons d'assistantes maternelles spécialement dédiées, mise en place de conventions localement négociées en particulier au niveau municipal ou départemental prenant en compte non seulement les enfants de moins de 3 ans mais aussi les enfants de moins de 11 ans qui ne peuvent faire preuve de l'autonomie suffisante pour gérer un déplacement domicile-école, réseau d'assistantes maternelles, ou d'agences offrant des services de garde d'enfants. Les armées doivent s'attacher à créer un réseau d'entraide qui doit être institutionnalisé et non pas fondé sur la bonne volonté. Les institutions se doivent aussi de prendre en compte la gestion des couples qui, du fait de leurs engagements respectifs, en opération en métropole ou à l'étranger, dans ou hors des armées, doivent laisser leurs enfants en garde à une tierce personne. Le commandement doit être alerté et intégrer ce type de contraintes afin de limiter les déplacements des deux parents au même moment ou de s'assurer que des parents célibataires puissent les absorber. Les militaires ne doivent plus, quand ils sont affectés, être confrontés à un vide organisationnel qui rend leur mutation et leur emploi très difficiles à vivre et met en péril leur stabilité familiale.

Et cela doit concerner tous les corps et statuts car il est aujourd'hui impossible de dire quel statut ou corps absorbe les contraintes de la vie familiale avec le plus d'aisance tant cela est lié à des considérations très diverses telles que les horaires, les absences, les conditions de gestion familiales, les revenus de la famille et ses charges, etc.

Faire effort pour que les grossesses, maladies ou accidents du militaire ou de ses proches (enfants, conjoints), départs individuels en opération extérieure ou mises pour emploi extérieures (formations ou encadrement) ne soient plus considérés comme des événements "perturbateurs" subis par l'unité d'appartenance, et qui ne peuvent pas être toujours programmés, paraît un levier à étudier. Ces absences génèrent, en effet,

d'indéniables contraintes telles que horaires à aménager ou missions supplémentaires à remplir. Cependant, les armées doivent proposer des alternatives pour compenser ces contraintes incompressibles. Et il est nécessaire de faire évoluer les mentalités, de faire comprendre et accepter que ce n'est pas la quantité de temps passée au travail qui importe mais la qualité. Faire preuve de flexibilité et mutualiser les moyens humains comme on mutualise les moyens matériels, dans la mesure où cela ne grève pas la capacité opérationnelle, conduirait à mieux répartir les fonctions et éviter le cloisonnement, en privilégiant la polyvalence et les objectifs à atteindre.

Des solutions existent et permettraient aux personnels concernés de vivre plus sereinement leur absence, quelle qu'en soit la raison, sans avoir le sentiment que leurs compétences et leur positionnement dans l'unité ou l'institution soient remises en cause, sans honte et gêne de devoir par la force des choses laisser une charge de travail supplémentaire à leurs camarades. Cela permettrait aussi à ceux qui devront absorber ces missions de ne plus les subir et donc de mieux les accepter en sachant qu'ils ne seront pas seuls, mais que l'institution prendra les mesures nécessaires. Ces dernières bénéficieraient ainsi à tous : le militaire, ses camarades, la hiérarchie et par extension sa famille et la société civile. Le télétravail, la mise en place de pools de personnels susceptibles de prendre le relais dans l'instant comme cela peut se passer sur les sous-marins⁴⁸, ou encore le temps partiel, peuvent être des solutions intéressantes, mais ne sont sans doute pas les seules. Et si ces dispositions paraissent difficiles dans des conditions sécuritaires et budgétaires difficiles, le commandement doit pouvoir, avec les moyens déjà à sa disposition tels que les détachements ou l'emploi de la réserve, agir et ainsi atténuer les effets d'absences prolongées

Afin de prévenir ces comportements déviants, il faut aussi appréhender et accepter que les conditions de vie des militaires puissent grandement fragiliser tant les victimes que les auteurs potentiels, sans pour autant que cela remette en cause les valeurs et les principes militaires.

Avoir une véritable réflexion de fond et concertée sur les logements des militaires tant en métropole qu'en opération extérieure permettrait d'avancer. En effet, un des problèmes soulevés par les personnels masculins à l'encontre des femmes en particulier est qu'elles

⁴⁸ Les sous-marinières disposent d'un équipage d'alerte dans le cas où un des militaires ne peut embarquer au dernier moment ou en cours de mission

bénéficient de conditions privilégiées (chambres individuelles, toilettes et douches séparées et donc plus confortables de par leur nombre....). Ce type de constat qu'il est impossible de réfuter à l'heure actuelle, ne peut qu'accentuer les animosités, les jalousies et favoriser l'exacerbation des sentiments en particulier dans un contexte de stress et de promiscuité. Si les femmes sont majoritairement favorables à pouvoir bénéficier de ce type de conditions de vie, ce n'est pas que parce qu'elles sont des femmes, mais surtout parce que sont des personnes qui, comme toute personne, souhaitent pouvoir bénéficier d'une intimité plus grande. Au regard de certaines réactions masculines, il est légitime de penser que les hommes préféreraient avoir des chambres, douches et toilettes individuelles ou tout du moins séparées d'une cloison suffisante afin de préserver leur intimité. Il s'avère d'ailleurs que séparer les sanitaires des femmes ne les protègent pas forcément des intrusions intempestives. De plus, cela insinuerait que l'homosexualité masculine et les risques d'agressions sexuelles entre hommes n'existent pas, ce qui est bien entendu impossible, comme le prouve le documentaire de Kirby Dick The invisible war. Si les conditions matérielles ne permettaient pas de séparer les sanitaires une bonne intelligence entre adultes conscients des difficultés, ouverts d'esprit et prêts à faire effort pourrait permettre de trouver des solutions en concertation (instauration de tours par exemple ou obligation du port d'une tenue décente à la sortie des sanitaires tels que short et t-shirt). Plusieurs militaires féminins, à l'occasion des tables rondes, et notamment lors de la journée internationale des droits des femmes en 2015, ont fait part de leur souhait de partager leur chambre dans un souci de cohésion avec le reste de leur unité en exercice ou en opérations extérieures. Le colonel Anne-Cécile Ortemann a ainsi évoqué un «*choix assumé*», au Mali, de conserver des tentes mixtes afin de «*ne pas séparer les unités et de maintenir un rythme de travail commun*»⁴⁹, comme cela peut se faire en Norvège⁵⁰. Il est, en effet, beaucoup plus opérationnel et confortable de conserver une continuité notamment en matière de communication et de partage de l'information, ce qui est plus difficile lorsqu'une partie des personnels n'est pas logée dans les mêmes conditions. Cette remarque souligne tant la spécificité de chaque opération extérieure que les exigences particulières du métier des armes. Et cela permettrait de déssexualiser les relations avec le concours de la hiérarchie qui

⁴⁹Rapport d'information du sénat n°373 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense organisée le 05 mars 2015 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, p.24.

⁵⁰LILLEAAS U-B., ELLINGSEN D, *L'armée : l'avant-garde, l'arrière-garde et le champ de bataille de l'égalité des sexes*, rapport concernant l'armée norvégienne, (n d), (x p).

imposerait une stricte interdiction des relations sexuelles en séparant les couples qui se formeraient ainsi que l'alcool. En revanche, si les femmes sont en nombre suffisant, rien n'empêche de constituer des tentes féminines. L'important est que tous, hommes et femmes, individuellement et collectivement, puissent bien vivre leur mission et ainsi bien la remplir en préservant intimité et efficacité opérationnelle.

La problématique de la sexualité doit être abordée en impliquant tous les services qui peuvent apporter leur expertise, et notamment le service de santé des armées. Cette réflexion doit intégrer les problèmes liés aux opérations à l'étranger et en métropole, telles que l'opération sentinelle ou encore le célibat géographique. Cependant, il faut l'appréhender de manière plus globale en y impliquant la société civile. En effet, les personnels de la Défense issus de la société civile doivent, comme en ce qui concerne l'éducation physique et l'éducation aux savoir-être et savoir-vivre, être éduqués à une sexualité respectueuse de l'autre, et ne doivent pas dépasser le périmètre de l'intime. Il paraît donc indispensable de développer une réflexion de fond sur la manière dont on aborde le rapport à l'autre et la sexualité quelle qu'elle soit (hétérosexuelle, homosexuelle, transgenre....) mais aussi la représentation de la sexualité à travers notamment la pornographie.

Un autre sujet d'importance est l'uniformisation des personnels et en l'occurrence du cas particulier des personnels féminins. Même si cette thématique paraît symbolique au mieux ou au pire anecdotique et incongrue, elle ne l'est pas, en particulier, dans une société aussi hiérarchisée et où l'uniformisation a autant d'importance. Si des efforts ont été faits, il reste une marge de progrès car pour les femmes cela reste une difficulté non négligeable dans la réalité du quotidien. Avoir une tenue différente pose davantage de questions que cela ne résout de problèmes. La question peut se poser de l'intérêt de différencier tous les éléments vestimentaires. En réalité, cela n'aide pas à l'intégration des femmes et rend plus compliqué beaucoup d'actes de la vie quotidienne tels que l'achat de tenues notamment dans le secteur privé, et même la cohésion. Des efforts sont encore à faire pour que les tenues des femmes ne soient guidées que par un intérêt fonctionnel, opérationnel et le confort et non esthétique ou devant répondre à certains codes sociaux. De même, si le fait que les femmes enceintes ne portent plus leur tenue dès que *«leur état le nécessite»* est apparu au départ comme une avancée, leur permettant ainsi de vivre leur grossesse plus à

leur aise avec des vêtements adaptés, le temps et l'expérience montrent que les femmes qui retirent leur tenue ne sont plus perçues et ne se perçoivent plus de la même manière. Certaines constatent, très justement, comme le médecin-chef Maryline Genero que «*le fait de devoir renoncer à l'uniforme pendant sa grossesse est très frustrant pour une militaire*», et de surcroît «*n'aide pas à améliorer la manière dont sont considérées les femmes dans l'institution* »⁵¹. Le sous-lieutenant Wolsferberger considère, elle aussi, que «*dans un univers aussi hiérarchisé que celui de l'armée, ce retour à la tenue civile n'est pas anodin ; le militaire perd son grade et redevient une dame.*»⁵² C'est un constat, un état de fait, et cela ne remet pas en cause la fierté et la satisfaction de la femme d'être enceinte. Mais, la perception des militaires et des autorités civiles vis-à-vis de la femme militaire enceinte et en civil n'est plus la même. Si dans le monde militaire, l'uniforme n'avait pas de sens, il ne serait pas... Seulement, il a un "véritable" sens. Il permet de positionner son porteur au sein de son statut et de son corps d'appartenance mais aussi au sein de la hiérarchie, et participe à l'esprit de corps. De plus, cela permettrait, aussi, à la femme de revenir de son congé maternité plus sereinement sans pression particulière. Les treillis des armées françaises aujourd'hui peuvent être tout à fait adaptés à un état de grossesse, et rien n'empêche, quoiqu'il en soit, d'en créer, comme dans certaines armées étrangères telles qu'aux États-Unis, en Finlande, en Grande-Bretagne ou en Espagne.

Il n'est pas question de nier la différence homme-femme mais de souligner que certaines particularités leurs nuisent davantage qu'elles ne leur apportent. Ainsi, la tenue ne doit pas sous prétexte de respecter une certaine vision de l'identité de la femme, différencier hommes et femmes, sans qu'il y ait un intérêt opérationnel majeur lié à la morphologie féminine. En revanche, réfléchir en coordination avec les équipementiers à permettre aux femmes d'avoir accès à des matériels adaptés qui leur permettraient de faire face aux différentes missions, notamment quand cela concerne le haut du corps et le port de charges lourdes, ferait avancer les choses. Cette mesure pourrait aussi bénéficier aux hommes car les efforts qui leur sont demandés sont de toute façon très voire trop importants et génèrent un certain nombre de problèmes (consommation d'eau, mobilité réduite...).

⁵¹ Rapport d'information du sénat n°373 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense organisée le 05 mars 2015 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, p.29.

⁵² WOLSFERBERGER J., *Mère et militaire : deux états contradictoires ?*, Mémoire de Licence 3 Administration Publique Parcours Management Public, Aix-Marseille Université, 2016, p28.

- Les modes de gestion et les parcours de carrière des personnels doivent eux aussi intégrer ce type de problématiques.

Le commandement est un des acteurs, si ce n'est l'acteur essentiel, de la lutte contre les HDV. Ainsi, prendre en considération dans les critères de notation la capacité des personnels à se comporter, à intégrer et à traiter ces problématiques permettra de faire accéder à des postes à responsabilité les personnels idoines et d'améliorer la qualité du commandement. La gendarmerie nationale a, ainsi, inséré dans ses critères de notation le dialogue interne et la capacité de ses officiers à traiter ce type de phénomènes. Encore faut-il que les notateurs soient convaincus de l'importance de ces critères qui peuvent paraître secondaires à certains, mais qui, en fait, sont le fondement d'un commandement adapté et conscient de ses responsabilités. Les relations humaines et la capacité à dialoguer et à instaurer un climat de confiance sont en réalité des critères fondateurs. Les résultats opérationnels ne seront que le fruit de ce travail, de ces qualités et compétences. Cela ne signifie pas que le commandement doive être démagogue ou faible mais juste, objectif, et respectueux.

Les mesures se doivent de prendre en compte tous les corps et statut. En effet, si aujourd'hui, certaines populations paraissent plus fragilisées que d'autres, il ne faut négliger aucun corps ou statut. Le haut fonctionnaire à l'égalité lui-même a fait observer que *«le taux de féminisation des officiers (14,3 %), considéré comme satisfaisant, était en réalité fragile : il tient en effet surtout aux taux favorables constatés dans le service de santé (plus de 41 %) et, dans une moindre mesure, dans le Service du commissariat (21,9 %). Dans les armées en revanche, la proportion de femmes officiers est nettement moins élevée (8,5 % dans l'armée de Terre, 10,4 % dans la Marine, 12,5 % dans l'armée de l'Air). Ce taux de 14,3 % est également lié à la proportion importante de femmes parmi les officiers sous contrat, dont la carrière est parfois précaire. Les effectifs de femmes officiers sont caractérisés par une forte érosion.»*⁵³. Françoise Gaudin a aussi fait le constat que *«la durée moyenne de service des femmes officiers représentait la moitié de celle des hommes officiers (12,6 ans contre 24,7 ans) [...] bien qu'ils attirent environ 18-20 %»*⁵⁴. Le

⁵³Rapport d'information du sénat n°373 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense organisée le 05 mars 2015 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes., p.26.

⁵⁴Rapport d'information du sénat n°373 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense organisée le 05 mars 2015 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, p.26.

recrutement interne aussi paraît manifestement poser un problème aux armées. Il est par conséquent essentiel de se poser des questions quant au réel vécu des officiers. Les officiers, hommes et femmes, semblent aujourd'hui en pleine période de transition, pour de multiples raisons, complexes et sensibles, alliant mobilités géographiques et fonctionnelles, incompréhensions intergénérationnelles, professionnalisation des armées, évolutions socio-culturelles, évolutions du dialogue social et du rapport au commandement et au management, positionnement sociétal... Si en théorie, ils disposent des mêmes armes pour se défendre, ils font en pratique face à des freins invisibles très puissants et pourraient être plus fragilisés qu'on ne peut l'imaginer. La pression du groupe, les contraintes objectives et subjectives, l'isolement sont en réalité des facteurs qui les mettent en réelle difficulté face à des situations de harcèlements, discriminations et violences. Et pour que ces problématiques soient bien traitées, les officiers de tous grades doivent y être associés, et être eux aussi écoutés et respectés.

- Préserver l'équité et le mérite en termes d'avancement, ou de postes est primordial afin de lutter contre ces comportements déviants. Les modalités de gestion doivent ne prendre en considération que les qualités et les compétences de chacun ainsi que leurs mérites et la qualité du travail fourni.

- Quand des faits sont graves et avérés, des mesures immédiates doivent être prises tout en préservant bien entendu la notion de présomption d'innocence. Il a, par exemple, été, recommandé entre autres mesures,⁵⁵ que les avancements de droits (de lieutenant à capitaine par exemple) soient empêchés car cela est incompréhensible pour la victime et l'opinion. Cette mesure à caractère conservatoire serait similaire à la suspension de fonctions et prononcée par l'autorité disciplinaire. D'une durée limitée, elle permettrait d'attendre qu'il soit statué sur le sort de l'intéressé, et pourrait être maintenue en cas de poursuites pénales. En revanche, il ne faut pas oublier que l'auteur présumé dispose lui aussi de moyens légaux afin de faire reconnaître ses droits le cas échéant et notamment en déposant plainte pour diffamation.

Allier dans la notion de Ressources Humaines, la notion de «ressources» et la notion d'«humain» permettrait sans doute d'influer sur comportements déviants.

⁵⁵Rapport de la mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées commun Contrôle Général des Armées et Inspecteur-Général des Armées-Terre, 4 avril 2014.

3.2.2 - En matière de recrutement et de formation

Travailler sur le recrutement et la formation permettrait aussi de réduire les risques de harcèlements, discriminations et violences en appelant et en attirant l'attention sur la nécessité d'acquérir les savoir-vivre et savoir-être indispensables à une vie professionnelle en collectivité saine et sereine tout en préservant l'équité entre les personnels.

- Sensibiliser dès la phase de recrutement et de sélection les candidats et ensuite des militaires eux-mêmes aux nécessaires savoir-vivre et savoir-être dans le milieu professionnel et donc au respect de l'autre est fondamental.

En effet, le mal comme le dit Hegel n'est pas autre chose que l'inadéquation de l'être avec le devoir-être. L'être humain doit donc acquérir conscience morale et aptitude à juger afin de lutter contre ses pulsions et les interdits qui génèrent frustrations et conflits psychologiques. Augmenter sa sensibilité au mal lui permet de mieux l'appréhender. Selon Socrate, le mal résulte d'une mauvaise évaluation du transgressant. Faire comprendre les souffrances d'autrui doit lui permettre de les restreindre. Cependant, cette sensibilisation voire éducation dans un certain nombre de cas doit perdurer tout au long de la carrière, au cours des diverses formations et instructions auxquelles les personnels assistent. De plus, la collectivité dans son ensemble se doit de s'auto-réguler, et que chacun ait la conscience et le courage moral et intellectuel de s'opposer à tout propos, geste ou comportement déplacé. Sans cette discipline individuelle et collective, le combat s'avère plus compliqué.

Prévenir les comportements déviants que sont les harcèlements, les discriminations et les violences passe donc très clairement par la lutte contre les stéréotypes quel que soit le fond ou la forme de leur expression (blagues, gestes, attitudes...). L'augmentation volontariste du nombre de femmes et des personnes issues de "minorités" dans les armées à tous les niveaux pourrait limiter ce type de problématiques. Cependant, force est de constater que la présence ou non de personnes issues des "minorités" ne réduit pas de manière mécanique ces comportements déplacés pour des raisons avancées précédemment. En 2013, une Étude de l'institut de sondage LH2 pour le Conseil supérieure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme au travail, a montré que 8 femmes sur 10 ont déjà reçu une remarque sexiste au travail et que 13 % des personnes interrogées (hommes et femmes confondus) estiment que la petite blague sexiste n'est pas un fait si grave puisqu'il fait seulement partie «*du jeu des relations entre femmes et hommes*». Si le chiffre peut

paraître suffisamment faible, il reste que ces personnes considèrent que cela fait partie d'un jeu relationnel qui permet donc de disqualifier quiconque s'offusque ou riposte contre le sexisme. Cela signifierait que cette personne manque de sens relationnel, donc de savoir-être, mais aussi d'humour, de recul voire de culture des rapports humains. Par conséquent, elle devrait non seulement recevoir ces propos sexistes sans s'exprimer mais en plus, il serait de bon aloi qu'elle les prenne avec détachement voire avec humour. Cependant, comme l'écrit Marie Donzel, chef d'entreprise et auteur, *«L'humour se fait «avec» les autres, pas contre eux. Il se fait «avec» ce qu'ils sont, ce qu'est leur bagage, ce qu'est leur ressenti, leur identité, leur sensibilité [...] Mais quand au lieu de «rire avec», on «rit de» ou l'on «rit contre», alors, on s'approprie le terrain de l'humour, on en fait son territoire propre et protégé qui n'accueille que celles et ceux qui acceptent les règles fixées.»*⁵⁶ Et ce n'est pas la qualité de la "blague" qui manquerait d'esprit, d'intelligence et de subtilité. En revanche, ce type de comportement peut faire partie des prémisses aux phénomènes de harcèlements, discriminations et violences, et participe à les expliquer, les justifier voire les dédouaner. Il est donc fondamental de les prendre en compte et de les prévenir.

Faire comprendre à tous que les personnels de la Défense n'évoluent pas dans une sphère privée où ses membres se sont choisis et ont accepté de créer des interactions d'ordre plus personnelles, plus intimes, dépassant le cadre purement professionnel, permettrait de réduire les cas de harcèlements, discriminations et violences notamment "perçus". Il est souvent difficile pour les militaires d'entendre que l'armée n'est pas le lieu pour établir des relations qui dépassent ce périmètre ayant le sentiment que cela remet en cause le sens de la cohésion et l'ambiance de l'unité, ce qui pour un militaire est essentiel. Cependant, le rire par les stéréotypes, les propos déplacés ne peuvent construire une entité sur des bases saines et professionnelles. Le langage, la manière de s'exprimer, le vocabulaire employé contribuent grandement à la construction de l'identité d'un être humain, la socialisation d'un groupe et la construction d'une culture. Le langage est un des premiers outils qui permettent aux êtres humains d'influer sur leurs comportements réciproques. Il est donc particulièrement puissant. La manière dont un individu s'exprime reflète ainsi les valeurs et les modes de fonctionnement de l'institution dans laquelle il évolue. Chacun doit donc adapter son langage afin de préserver l'intégrité psychologique et physique des personnes à qui il s'adresse. Les abus de langage, marque d'un indéniable

⁵⁶Blog.francetvinfo.fr/ladies-and-gentlemen, l'égalité des sexes au coeur de l'actualité, Si la blague sexiste ne me fait pas rire, est-ce- parce que je manque d'humour...Ou parce qu'elle n'est pas drôle ?, 17 décembre 2013.

manque de respect, voire de grossièreté ou vulgarité, peuvent générer vexations et mal-être, qui, à la longue, contribuent véritablement à créer des sentiments de harcèlements, de discriminations et violences voire des comportements déviants "objectifs".

Faire prendre conscience que le milieu professionnel n'est pas adapté à des comportements qui ne peuvent être entendus par tous, et que cela doit tout simplement être respecté par le seul fait qu'il s'agit de personnes permettra de limiter ces comportements déviants. Ce sujet n'est pas une thématique uniquement féministe ou liée aux particularités ethniques, aux croyances religieuses, politiques ou aux attirances sexuelles..... Il s'agit tout simplement de relations humaines fondées sur le respect, la dignité et l'intégrité physique et psychologique d'êtres humains. Mais il ne s'agit pas non plus d'inverser le phénomène, et en venir à exercer une pression telle que les relations en soient faussées et créer d'autres inégalités.

Lutter contre toutes les formes de stéréotypes quelle qu'en soit l'origine par l'éducation et la capacité, individuelles et collectives, de tous les personnels à identifier ces comportements adaptés sont les seuls moyens de les combattre.

De même, les institutions militaires se doivent d'éliminer les stéréotypes de leurs campagnes de recrutement et s'attacher à utiliser des mots de vocabulaire et des images qui ne prêtent pas à confusion et qui ne stigmatisent personne et ce d'autant plus qu'elles ne s'adressent qu'à des civils qui n'ont que peu ou pas connaissance des us et coutumes des militaires et de leur langage.

Cette vigilance doit être accrue en particulier dans un monde où les smartphones, les réseaux et les groupes sociaux (Facebook, Twitter, Whatsapp, sms,...), où vie professionnelle et vie personnelle, se mêlent sont devenus incontournables. Les personnes issues des "minorités" doivent faire bloc et n'accepter aucun écart sans avoir peur d'être ostracisées et/ou malmenées, et celles issues de la "majorité" avoir le courage intellectuel et moral de faire savoir aux auteurs de ces comportements que ceux-ci n'ont pas leur place dans ce contexte, même s'ils peuvent l'apprécier eux-mêmes dans une sphère plus privée. Et à l'instar de l'éducation physique, ce combat ne doit pas être celui des seules armées mais celui de tous les acteurs de la société civile.

- S'assurer que les candidats aux armées soient aptes à acquérir les savoir-vivre et savoir-être nécessaires à une vie en collectivité dans un cadre professionnel est essentiel. Mais il est important aussi de préserver l'équité entre les membres. Ainsi, le respect de la différence ne doit pas se faire au détriment du mérite, valeur essentielle dans les armées.

La question des performances physiques et physiologiques ainsi que de l'entraînement physique est particulièrement révélatrice. Génératrice et prétexte aux harcèlements, discriminations et violences, notamment en ce qui concerne les femmes, elle mérite d'être étudiée. Si les femmes ont globalement des capacités physiques moindres que les hommes, il s'avère que tous les hommes ne peuvent se prévaloir, et durant toute leur carrière, de pouvoir répondre aux critères d'aptitude et de capacités physiques imposés par l'institution militaire. Les capacités et performances, en effet, dépendent de facteurs extrêmement nombreux et restent très individuels. Cependant, ce sujet est facteur de discorde, jalousie, honte et frustrations entre militaires.

Afin de lutter contre les comportements déviants qui peuvent utiliser cette problématique comme prétexte, il est essentiel de faire évoluer le rapport au corps, au sport et aux performances physiques, et ce bien avant l'intégration dans les armées. Une condition physique ne se construit pas en quelques mois. Pour que notre société puisse développer les capacités physiques des femmes dans les armées, elles doivent avoir les mêmes clés que leurs camarades masculins. En effet, les mettre devant le fait accompli de certaines épreuves au moment de faire des choix professionnels sans avoir eu l'opportunité de s'y préparer en amont et de pouvoir s'y confronter entrave leur réussite aux épreuves de sélection. Être militaire n'est pas forcément un projet de vie auquel les jeunes gens, filles ou garçons, pensent de prime abord en particulier dans les sociétés modernes. Cependant, elles doivent pouvoir, au moment où les choix professionnels se font, y prétendre sans que cela leur impose des efforts plus importants que leurs camarades masculins. En revanche, diminuer les exigences imposées par les missions des militaires au risque de nuire à la capacité opérationnelle n'est pas imaginable. Imaginer que tous les hommes et toutes les femmes peuvent prétendre à accéder à certaines fonctions et unités est illusoire. La société doit pouvoir donner à tous et de manière équitable la possibilité de les atteindre. Ce sujet, en réalité, dépasse la société militaire et concerne en tout premier lieu la société civile. L'éducation physique doit être repensée afin de permettre aux éventuels candidats, hommes ou femmes, de faire face avec davantage d'aisance aux nécessités en la matière des institutions militaires et à ces dernières de ne pas avoir à diminuer leur degré d'exigence du

fait du niveau global des jeunes gens des deux sexes. L'éducation physique ne doit donc plus être abordée, à l'école notamment, comme une sensibilisation aux différentes activités sportives mais comme un développement des capacités physiques et sportives.

Et, les différences de barème entre hommes et femmes dans les armées françaises sont un sujet extrêmement sensible pour tous. Il peut générer jalousie d'un côté, mais aussi honte et frustration de l'autre. Les hommes ont souvent de leur côté un sentiment d'injustice et les femmes sont, elles, souvent gênées de cette situation et parfois honteuses tant les conditions de certaines épreuves peuvent paraître inégales voire injustes et injustifiées. Se pencher à nouveau sur ces questions est aujourd'hui nécessaire car les mesures mises en place ne règlent pas les conflits que ces dispositions ont créés. Cependant, il est indispensable de l'inclure à une réflexion globale alliant des sujets tels que la gestion et l'appréhension du risque, les évolutions des missions et des technologies. Le problème est délicat, car, toutes les armées n'ont pas les mêmes nécessités opérationnelles et donc pas les mêmes critères et pas les mêmes épreuves. Cependant, réfléchir à des systèmes qui proposent à tous les mêmes épreuves sans barèmes différenciés mais sanctionnées par des niveaux permettant d'accéder à telle ou telle spécialité comme aux États-Unis paraît intéressant. Néanmoins, là encore pour des raisons d'équité, faire d'abord effort sur un entraînement physique progressif, régulier et individualisé, est nécessaire, comme l'a préconisé le médecin-chef Nathalie Koulmann, le 08 mars 2017 à l'occasion du colloque Femmes militaires et maintenant ?, qui permettrait à tous de progresser et bénéficierait à tous hommes et femmes.

Les performances et capacités sportives ne doivent plus être sources de conflits entre les personnels et une question pour la hiérarchie, et donc potentiellement vecteur de comportements déviants "objectifs" ou "perçus".

Ainsi, bien que ce travail n'ait pas la prétention d'être exhaustif, de nombreuses pistes restent encore à explorer, qui permettraient de prévenir les phénomènes de harcèlements, discriminations et violences dans les armées. Les détracteurs de ces propositions à tous les niveaux avanceront des arguments qui, dans l'instant, semblent tout à fait cohérents mais qui ne font pas suffisamment preuve de prospective et de sens de l'adaptation à la société actuelle. Faire montre de créativité en s'appuyant sur les moyens technologiques et informatiques modernes tout en s'adaptant aux circonstances, aux personnes et aux unités concernées permettrait de traiter avec davantage d'humanité les conditions de travail et de

Commentaire [M2]: Des sources pour appuyer cette argumentation et qui expliqueraient le lien avec la problématique ?

vie des personnels et de générer une ambiance professionnelle sereine, fondée sur la confiance et le respect mutuels. Les armées, aujourd'hui professionnelles, sont composées d'hommes et de femmes qui, dans leur grande majorité, souhaitent remplir leurs missions correctement et accomplir leurs devoirs au mieux, mais tout en étant respectés dans leur vie dans sa globalité et dans leurs droits et leurs différences identitaires. En effet, Amin Maalouf considèrerait que *«ce qui est meurtrier, c'est de définir son identité contre l'autre»*⁵⁷. Quand auteurs et victimes ne parviennent pas à faire se rencontrer leurs valeurs et leurs différences, à s'accepter et à se respecter dans la sphère professionnelle, le risque est grand de générer des cas de harcèlements, discriminations et violences "objectifs" et "perçus". Lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences dans les armées exige donc de travailler sur deux piliers : prévention, répression en s'appuyant sur les valeurs militaires et notamment le respect et le mérite.

⁵⁷-*Les liens entre le personnel militaire et le personnel civil du ministère de la défense à l'horizon 2030*, Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense, France, 2016, p. 1.

CONCLUSION

A l'issue de cette réflexion, il apparaît que si des efforts certains ont été faits afin de lutter contre les harcèlements, discriminations et violences dans les armées en France comme à l'étranger, de les prévenir et de les réprimer, des phénomènes perdurent. La spécificité des forces armées, quelles qu'elles soient et quel que soit leur pays d'appartenance, rend ce combat, intrinsèquement déjà très difficile, encore plus compliqué.

Et pourtant, l'enjeu est essentiel, fondamental, et même vital tant pour les individus, que les armées elles-mêmes ou les sociétés civiles dans lesquelles elles évoluent.

Appliquer et faire appliquer par tous les mesures déjà prises sans qu'elles soient subies ou supportées tout en limitant les effets pervers est fondamental. Puis, innover en mettant en œuvre des processus, adaptés aux évolutions sociétales et générationnelles, fondés sur le respect de la personne et de son environnement personnel et familial, sans pour autant que les armées en perdent leurs spécificités et changent de culture et d'identité permettraient d'améliorer un dispositif déjà très conséquent.

Paul Valéry écrivait «*Tout se joue dans les commencements*»⁵⁸. L'essentiel se trouve donc, non dans la sanction pourtant indispensable, mais surtout dans le recrutement, l'encadrement, la formation et l'éducation grâce aux valeurs fondatrices des forces armées : la discipline, le courage, le respect, le mérite et l'honneur ; et la mise en œuvre de politiques nationales globales impliquant tous les acteurs, civils et militaires.

⁵⁸ VALÉRY P., «La crise de l'esprit», extrait de *Europes de l'antiquité au X^e siècle*, Robert Laffont, 2000, pp. 405-414.

ANNEXE 1

TEMOIGNAGES

1. Une blogueuse Jack Parker⁵⁹, par exemple, fait part de son expérience du racisme. Elle écrit «Ça y est, à 27 piges, je crois que je commence enfin à arriver à saturation. Le-la prochain-e qui me fait une blague raciste, je pense que je lui fais bouffer ses pompes. Et ça s'adresse même à mes proches, aux gens que j'aime de tout mon cœur et qui –je le sais– ne pensent pas à mal, mais continuent à m'en faire quand même. [...] Je suis métisse, à moitié kabyle. [...] Ça fait 27 ans qu'on en rit, qu'on se moque de mon prénom, de mon nom de famille, de l'accent et de la langue de mes grands-parents, de ma culture, et je ne peux plus le supporter. Je suis régulièrement mise dans une case, écartée, pointée du doigt pour ma «différence». Arrêtez de dire «ooooh ça vaaa, on rigooooole» quand je vous demande d'arrêter. Parce que vous n'avez aucune idée de ce dont vous parlez. Ça ne me plaît pas, ça ne me fait pas rire, et ça me fait du mal –et ça devrait suffire à vous convaincre. Vous n'avez pas besoin de plus d'arguments que ça, vous n'avez pas besoin de vous trouver des excuses pour justifier votre recours à cette forme d'humour. Mon identité n'est pas une blague.». Et Jack Parker rajoute avec ses mots «J'en ai chié pour assumer mes racines. Je galère encore, régulièrement. C'est un combat quotidien, surtout avec le climat actuel qui pue la merde et qui fait flipper».

2. Valérie L.60, assistante parlementaire à l'Assemblée nationale, témoigne⁶¹, quant à elle, au lendemain des révélations de Mediapart et France Inter sur les faits de harcèlement et d'agression sexuels reprochés au député Denis Baupin, de l'atmosphère sexiste pesante qui règne dans les couloirs du Parlement et dénonce le comportement de certains hommes. Ses propos évoquent un phénomène «difficile à décrire», «insidieux», qui «passe par une série d'attitudes, de discours en apparence anodins mais qui ne le sont pas, et qui peuvent

⁵⁹ www.slate.fr/story/94213/identite-blague

⁶⁰ le prénom a été modifié

⁶¹ Propos recueillis par Sébastien Billard, publiés dans le Nouvel Observateur, le 10 mai 2016.

aboutir à une forme de harcèlement. Ces petits riens, ce sont des blagues à répétition, des gestes déplacés, des mains qu'on laisse traîner. Ce sont des bises particulièrement appuyées, des sourires dérangeants, des regards qui se fixent ostensiblement sur une partie de votre corps. Ce sont des SMS ambigus, des demandes offensives de numéro. Ce sont enfin des qualificatifs infantilisant et discriminant (ma petite puce, ma mignonne,....). Alors oui, les cas de harcèlement ou d'agression sexuelle sont heureusement rares. Mais quand vous êtes une femme, les moments de malaise et de gêne sont nombreux».

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages

- AGACINSKI S., *Politique des sexes, précédé de mise au point sur la mixité*, Essais, Points, 2009, 224 p.
- AMADIEU J-F., *Les clés du destin : école, amour, carrière*, Odile Jacob, 2006, 288 p.
- ARMÉE DE TERRE, *Commander en opérations-France-Armée*, Economica, 2013, 80 p.
- AUDARD C. (dir), *Respect*, Collection Morales, Autrement, 2002, 219 p.
- AUGE A. (dir), *La question interculturelle dans les professions civiles et militaires*, L'harmattan, 2012, 214 p.
- BARROIS C., *Psychanalyse du guerrier*, Pluriel, Hachette, 1999, 322 p.
- BAUDOUX C., ZAIDMAN C., *Égalité entre les sexes-Mixité et Démocratie*, L'harmattan, 1992, 301 p.
- BEAUVOIS J.L., JOULE R.V., *Soumission et idéologies : psychosociologie de la rationalisation*, PUF, 1981, 208 p.
- BELORGEY J-M., *Lutter contre les discriminations : stratégies institutionnelles et normatives*, 2001, 148 p.
- BENEDICT H., *The lonely soldier : the private war of women serving in Iraq*, Boston : Beacon Press, 2009, 280 p.
- BIHR A.-PFEFFERKORN R., *Hommes-Femmes : L'introuvable égalité*, Éditions de l'atelier, septembre 1996, 302 p.
- BILHERAN A., *Le harcèlement moral*, 3^{ème} édition, Armand Colin, 2013, 128 p.
- BOENE B.(dir), *La spécificité militaire*, Paris, Armand Colin, 1990, 284 p.
- BOURDIEU P., *La domination masculine*, Points Essais, 2014, 192 p.
- CARREIRAS H., *Gender and the military : women in the armed forces of western democracies*, London, NY Routledge, 2006, 288 p.
- DAUPHIN S., *L'État et les droits des femmes : des institutions au service de l'égalité ?*, Presses Universitaires de Rennes, 2010, 134 p.
- DAUPHIN C., FARGE A. (dir), *De la violence et des femmes*, Albin Michel, 1997, 201 p.

- DEJOURS C., *Souffrances en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Points, 2014, 237 p.
- DEJOURS C., *Travail : usure mentale*, Bayard culture, mars 2015, 270 p.
- DHAVERNAS O., *Droits des femmes, pouvoir des hommes*, Seuil, 1978, 389 p.
- DI MEO G., *Les murs invisibles, femmes, genre et géographie sociale*, Armand Colin, 2011, 346 p.
- DORLIN E., *Sexe, race et classe pour une épistémologie de la domination*, Actuel Marx confrontation, 2009, 320 p.
- ELIAS N., SCOTSON J.L., *Logiques de l'exclusion : enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Fayard, 1997, 288 p.
- EULRIET I., *Women and the military in Europe, Comparing public cultures*, Palgrave, Mac Millan, 2012, 173 p.
- FORTINO S., *La mixité au travail*, La dispute, 2002, 235 p.
- FREUD S., *Totem et tabou*, Payot, 2004, 240 p.
- HEBERT G., *Le code de la force : la force physique, ses éléments constitutifs et sa mesure pratique*, 1911, Laveur, 116 p.
- HERITIER F., *Masculin/Féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob, 2012, 336 p.
- HIRIGOYEN M-F, *Le harcèlement moral au travail*, PUF, Que-Sais-Je ?, 2014, 128 p.
- HIRIGOYEN M-F, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Éditions de la découverte et Syros, 1999, 212 p.
- GERSEN A., *Une femme d'honneur au miroir des faits: la féminisation de la gendarmerie (1983-2005)*, Service historique de la Défense, 221 p.
- GIRARD R., *La violence et le sacré*, Pluriel, 2011, 486 p.
- GOSLING P. (dir), *Psychologie sociale, T1 l'individu et le groupe*, Breal, 2009, 220 p.
- GRESLES F. (dir), *Sociologie du milieu militaire. Les conséquences de la professionnalisation sur les armées et l'identité militaire*, L'Harmattan, 2005, 262 p.
- GROSSMAN D., *On killing : The psychological cost of learning to kill in war and society*, New York, Little, Brown and Company, 2009, 416 p.
- GUILLALOT E.,PREVERT A., *La discrimination : un objet indicible ?*, L'Harmattan, 2013, 240 p.

- HEGEL G.W.F., *Encyclopédie des sciences philosophiques*, philo-oeuvre, 2004, 70 p.
- JANOWITZ M., *The professional soldier*, The free press, 1960, 464 p.
- KATZENSTEIN E., FAINSOD M., PEPPY J., *Beyond zero tolerance : Discrimination in military culture*, Lanham, MD : Rowman and Littlefield Publishers, 1999, 320 p.
- KAUFMANN J.-C., *Corps de femmes, regards d'hommes*, Pocket, 2010, 320 p.
- KAUFMANN J.-C., *L'invention de soi, pluriel*, 2010, 352 p.
- KLEIN P.M. (dir), *Le courage : En connaissance de causes*, Collection Morales, Autrement, 1992, 229 p.
- MENNESSON C., *Être une femme dans le monde des hommes, Socialisation sportive et construction du genre*, L'harmattan, collection sports en société, 2005, 365 p.
- MILKOVICH G.T et BOUDREAU J.W, *Human resource management*, Boston Irwin, 1994, 70 p.
- MINANO L.-PASCUAL J., *La guerre invisible : révélations sur les violences sexuelles des armées françaises*, Les Arènes, 2014, 256 p.
- PAICHELER G., *Psychologie des influences sociales : contraindre, convaincre, persuader*, Delachaux et Niestlé, 1985, 247 p.
- PERETTI J.-M., *Les clefs de l'équité, enjeu managérial*, Éditions d'organisation, 2004, 21 p.
- PICARD D., *Politesse, savoir-vivre et relations sociales*, PUF, Que-Sais-Je ?, 2014, 128 p.
- PICARD D., *Les conflits relationnels*, PUF, Que-Sais-Je ?, 2015, 127 p.
- MYLES B., *Les sorcières de la nuit : l'extraordinaire histoire des aviatrices soviétiques pendant la 2^{ème} guerre mondiale*, Albin Michel, 1993, 264 p.
- REYNAUD E., *Les femmes, la violence et l'armée, essai sur la féminisation des armées*, L'harmattan, 1998, 207 p.
- SARTRE J.P., *L'Être et le Néant*, Gallimard, 1976, 675 p.
- SCHEIN E.H., *Organizational Culture and Leadership*, 4th edition, San Francisco, CA : Wiley, John and sons, 2010, 464 p.
- SCOTT W.J., CARSON STANLEY S., *Gays and Lesbians in the military issues, concerns, and contrasts*, Aldine de Gruyter, 1994, 298 p.

- SOETERS J., VAN DER MEULEN J., *Cultural diversity in the Armed Forces, an international comparison*, Routledge, 2007, 232 p.
- SORIN K., *Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises*, L'harmattan, 2003, 240 p.
- STRACHAN H., *The British army Manpower and society into the 21st century*, Routledge, 1999, p.288.
- THIEBLEMONT A. (dir.), *Cultures et logiques militaires*, PUF, 1999, 339 p.
- VACQUIN M. (dir.), *Responsabilité*, Collection Morales, Autrement, 2002, 287 p.
- VALERY P., «La crise de l'esprit», extrait de *Europes de l'antiquité au XX^{ème} siècle*, Robert Laffont, 2000, pp. 405-414.
- VARO G., *Sociologie de la mixité. De la mixité amoureuse aux mixités sociales et culturelles*, Belin, 2003, 255 p.
- VAUTRELLE H., *Qu'est-ce que la violence ?*, Chemins philosophiques, Vrin, 2009, 128 p.
- WEBER C. (dir.), *Les femmes militaires*, PUR, 2015, 274 p.
- WEBER C., *A genou les hommes... Debout les officiers – La socialisation des Saint-Cyriens*, Presses Universitaires de Rennes, juin 2012, 408 p.
- WIHTOL DE WENDEN C.-BERTOSSI C., *Les couleurs du drapeau-L'armée française face aux discriminations*, Robert Laffont, 2007, 276 p.

2. Études, mémoires et thèses

2.1. Mémoires et thèses français

- BERTOSSI C., *De l'ethnicité dans les armées professionnelles françaises*, Christophe BERTOSSI est chargé de recherches et responsables du programme Migrations, Identités, Citoyenneté à l'IFRI, Étude faite entre 2003 et 2005, 11 p.
- CLEMENT S., *Vivre en caserne à l'aube du XXI^{ème} siècle. L'exemple de la gendarmerie*, L'harmattan, 2003, 193 p.
- FLORENT V., *L'exemplarité dans la lutte contre les discriminations : une condition nécessaire à l'organisation de la fonction « égalité professionnelle-diversité en gendarmerie »*, Mémoire de fin d'études pour l'obtention du Master professionnel gestion des ressources humaines et management public, Université de Panthéon-Assas Paris 2, Promotion 2015-2016 sous la direction de Mme le professeur Véronique CHANUT, 127 p.

-FOUCHARD A., *Être une femme officier aujourd'hui*, Mémoire IEP Aix-en-Provence, 2013-1014, sous la direction du professeur Jauffret, (x p).

-PREVOT Emmanuelle, *Influence des nouvelles missions sur le sens du métier de militaire : la fonction identitaire des représentations professionnelles dans une armée en cours de professionnalisation*, Thèse de Doctorat Lettres et Sciences humaines mention sociologie, Université Paris I Panthéon Sorbonne, 2006, (x p).

-SETTOUL E., *Contribution à la sociologie des forces armées : analyse des trajectoires d'engagement, les militaires de l'immigration*, Thèse de Doctorat de Sciences Politiques, Institut d'Etudes Politiques de Paris, 2012, 2 vol. (385, 126 f.).

-WEBER C., *Unité et diversité – Une tentative de déclinaison des identités militaires : les formes projetées, vécues et représentées*, Thèse de doctorat en sciences sociales, Université Marc Bloch de Strasbourg, juin 2000, (x p).

-WOLFERSBERGER J., *Mère et militaire : deux états contradictoires ?*, Licence 3 Administration Publique Parcours Management Public Aix-Marseille Université, Promotion 2015-2016, 69 p.

2.2. Mémoires du British advanced command and staff course

-COOKE SG (Lt Col), *How does the Army address those aspects of organizational culture which permit or even encourage unacceptable behaviours?*, Defence research paper of a student of the British advanced command and staff course, sept 2015-Juil 2016, (x p).

-DAGLESS J.W (Lt Col), *Toxic leadership*, Defence research paper of a student of the British advanced command and staff course, septembre 2014-juillet 2015, 31 p.

-HART SJE (Major), *The iceberg of atrocity : why do soldiers commit murder in armed conflict ?* Defence research paper of a student of the British advanced command and staff course, Septembre 2013-Juillet 2014, 34 p.

-KNIGHT J. (Wg Cdr), *Sexual harassment and assault in the armed forces both violate military ethics and are a consequence of culturally interpretations of military values in practice*, Defence research paper of a student of the British advanced command and staff course, septembre 2013-juillet 2014, 37 p.

-TAYLOR S.D (Major), *How does ethos contribute to effectiveness of the military and of the success ?*, Defence research paper of a student of the British advanced command and staff course, septembre 2014-juillet 2015, (x p).

2.3. Les documents du C2SD

-BUROT-BESON I., CHELLIG N., « Les enjeux de la féminisation du corps des médecins des armées », *Les documents du C2SD*, n°41, novembre 2001, (x p).

-LORIENT D., FRIEDMANN G., BENBARKA L., « Métiers de la défense, le choix des femmes : identités et mixité des emplois dans l'armée de Terre », *Les documents du C2SD*, novembre 2001, 207 p.

-RAPHEL C., « Soutien des personnels militaires féminins engagés sur des théâtres d'opérations extérieures et de leurs familles », *Les documents du C2SD*, 2002, (x p).

-WIHTOL DE WENDEN C.-BERTOSSO C., « Études sur les militaires issus de l'immigration », *Les documents C2SD*, Ministère de la Défense, 2005, 335 p.

2.4. Études de l'IRSEM

-PLANIOL A. (LCL), *Politiques contre les violences sexuelles dans les armées*, Études de l'IRSEM, n°17, Mars 2015, 12 p.

-PLANIOL A. (LCL), *L'intégration des femmes dans les armées américaines*, Études de l'IRSEM, n°43, Mars 2016, 40 p.

2.5. GEND'INFO

-GEND'INFO, « Le point sur l'égalité professionnelle », n°366, Avril 2014.

-GEND'INFO, « La prévention des risques psychosociaux », n°371, Novembre 2014.

3. Articles

-ACTON P. et DELASSEUX E., « De la nécessité de prévenir et de réprimer la discrimination ou le harcèlement moral dans la vie professionnelle » in *Les petites fiches*, 1996, n°401.

-AOSEVED A. et LONG P., « Co-occurrence of rape, myth acceptance, sexism, racism, homophobia, agerism, classism and religious intolerance », *Sex Roles*, n°55, 2006, (x p).

-BOSMAN F., RICHARDSON R., et SOETERS J., « Multicultural tensions in the military ? Evidence from the Netherlands forces », *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 31, n°3, pp. 339-361.

-BURT M., « Cultural myths and supports for rape », *Journal of personality and social psychology*, Vol 38 n°2, 1980, pp. 217-230.

- CAPDEVILA L., *Genre, guerre et identités de genre au XX siècle*, cours à l'université de rennes, 2016, 26 p.
- COLAS M.D., « Être mère et opérationnelle », *Revue Inflexions*, n°17, 2011, pp. 70-81.
- DAMON J., « Les incivilités », *Recherches et prévisions*, Vol 62, n°1, 2000, pp. 139-142.
- DANDEKER C. « *Femmes combattantes : problèmes et perspectives de l'intégration des femmes dans l'armée britannique* », document extrait d'internet, aucune information disponible.
- DANDEKER C., MASON D., « Diversity in the UK Armed Forces : The debate about the representation of women and minority ethnic groups », dans SOETERS J., VAN DER MEULEN J. (dir), *Managing diversity in the Armed Forces : the experience of nine countries*, Tilburg, Pays-Bas : Tilburg University Press, 1999, pp.55-71.
- DANDEKER C., MASON D., « Diversifying the uniform ? The participation of minority ethnic personnel in the british armed services », *Armed Forces and Society*, Vol 29, n°4, pp. 481-507.
- DANIEL-GENC S., « Femmes au combat : cessent-elles d'être une catégorie vulnérable ? », *Corps vulnérables, Cahiers du genre*, n°58, 2015/1, pp. 93-122.
- DEVREUX A.M., « Du balai au fusil, l'apprentissage de la domination masculine à l'armée » in Marc BESSIN (dir), *Autopsie du service militaire 1965-2001*, Paris, Autrement, 200 p.
- DEVREUX A.M coord), « Les résistances des hommes au changement », *Cahiers du genre*, n°36, 2004, 270 p.
- DAMON J., « Les incivilités », *Problèmes politiques et sociologiques*, n°836, 2000.
- DORAI M., « Qu'qu' un stéréotype? », *Enfance*, vol. 41, n°3, 1998, pp.45-84.
- ELTCHANINOFF M., NICK C, *L'expérience extrême : seul face à un pouvoir l'individu est l'être le plus manipulable donc le plus obéissant*, Éditeur Don Quichotte, 2010, 294 p.
- ENRIKSEN R., « Warriors in combat-What makes people actively fight in combat? », *Journal of Strategic Studies*, (n d).
- FORD T., « More than « just a joke » : The prejudice-releasing function of sexist humor », *Pers Soc Psychol Bull*, n°34, 2008, pp. 159-170
- HALE H.C., « The development of British military masculinities through symbolic resources », *Culture and Psychology*, vol 14, n°3, 1^{er} septembre 2008, pp. 305-332.

- HEAS S., KERGOAT R., WEBER C., HADDAS S., « Dualité identitaire des femmes élèves officiers des Ecoles Militaires de Coëtquidan : féminité préservée ou masculinité recherchée ? », *Socio Legos*, n°2, 2007, 44 paragraphes.
- HENRIKSEN R., «Warriors in combat : what makes people actively fight in combat ?» *Journal of Strategic studies*, Vol 30, n°2, Avril 2007.
- HERNANDEZ B. (Col), «Winning the fight on sexual assault in our Army : starting in basic combat training», *Military Review*, January-February 2016.
- HERISSON A., « La violence faite aux femmes dans les armées », *Revue Inflexions*, (n.d).
- FIRESTONE J., RICHARD H.J., «Sexual Harassment in the US military reserve component », *Armed Forces Society*, n°36, n°1, octobre 2009, pp. 86-102.
- ISNARD J., « L'armée présente des conditions favorables à une authentique mixité », *Le Monde*, 26 novembre 1999.
- KOESZEGI S.T, ZELDACHER E. et HUDRIBUSH R., « The war against the female soldier ? the effects of masculine culture on workplace aggression », *Armed Forces and Society*, Vol 40, n°2, 22 février 20132, pp. 26-251.
- LE POURHIET A.-M., « Discriminations positives ou injustices ? », *Revue française de droit administratif*, n°3, Mai-Juin 1998, p. 519.
- LIPMAN-BLUMEN J., « Toxic leadership : When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions», *Leader to leader*, 2005, 36, pp. 29-36.
- LORCERIE F., « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *Revue VEI Enjeux*, n°121, juin 2000, 13 p.
- « Lutte contre les stéréotypes sexistes dans la formation », *Notes éducation permanente*, Association pour une fondation travail-université, Namurs, Belgique, juillet 2006, 10 p.
- POPPER M., «Leadership in military combat units and business organizations : a comparative psychological analysis» *Journal of Managerial Psychology*, vol.11, issue 1, 1996, pp. 15-23.
- REDING A., BASSFORD M., CELIA C., WEES K., HASSAN E., «La gestion de la diversité ethnique dans les armées : cas du Royaume-Uni, Etats-Unis, Belgique, Pays-Bas», *Cahiers de l'INSERM*, n°17, 2012, 63 p.
- ROSEN L.N., «Cohesion and the culture of hypermasculinity in US Army units», *Armed Forces and Society*, Vol 29, n°3, 1^{er} avril 2003, pp. 325-351.
- ROSEN L.N., MARTIN L., «Sexual harassment, cohesion, and combat readiness in U.S. Army Support units», *Armed forces and society*, Vol 24, n°2, Hiver 1997, pp. 221-244.

-SILVA J.M., «A new generation of women ? How female ROTC cadets negotiate the tension between masculine military culture and traditional femininity», *Social Forces*, Vol 87, n°2, 1^{er} décembre 2008.

-SCHOLZ C., «L'attractivité des armées auprès des minorités ethniques en Europe: une comparaison Allemagne, France, Grande-Bretagne», *Fiche de l'IRSEM n°2*, mai 2010, 12 p.

-STALSBURG B.L., « Military sexual trauma, the facts », *Service Women's Action Network*, 2008, 6 p.

-TROMPETTE P., DUFOULON, S., SAGLIO J., « Métier militaire et identité féminine », *Les champs de Mars*, septembre 1999, La documentation française, pp. 5-29.

-Valérie L., Propos recueillis par Sébastien Billard, publiés dans le *Nouvel Observateur*, le 10 mai 2016 sur « le harcèlement au sein du Parlement en France ».

-VAUTIER V., « Troubles de l'adaptation des jeunes militaires, pères de famille. Approche anthropologique à partir d'une enquête de terrain », *Médecine et armées*, Vol 42, n°5, 2014, pp. 437-442.

-VON ZUGBACH R. et ISHAQ M., «Managing race relations in the British Army», *Defense analysis*, Vol 16, n°2, août 2000, pp.185-202.

-YAKOVLEFF M., « Fondement du moral et de l'éthique dans les armées : les différences révélatrices entre proches alliés, Le moral et la dynamique de l'action », *Revue Inflexions*, n°6, juin-septembre 2007, pp. 151-177.

Documentaire

-KIRBY D., *The Invisible War*, Film documentaire, 2012.

Sites internet

-www.defense.gouv.fr

-[Blog.francetvinfo.fr/ladies-and-gentlements](http://blog.francetvinfo.fr/ladies-and-gentlements), l'égalité des sexes au coeur de l'actualité, Si la blague sexiste ne me fait pas rire, est-ce-parce que je manque d'humour...Ou parce qu'elle n'est pas drôle ?, 17 décembre 2013.

-www.slate.fr/story/94213/identite-blague

-KOVITE M., «The dark side of gender segregation in the military », [https://warontherocks.com/2017/22 mars 2017, from Rand Study](https://warontherocks.com/2017/22-mars-2017-from-Rand-Study), www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monograph_reports/MR896/MR896.chap5.pdf

4. Documentations internes aux institutions étatiques

4.1 France

-Législation

-Code Civil, de la Défense, Pénal, de procédure pénale, du travail

-Ministères

-*Bilan de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique*, édition 2015, Ministère de la décentralisation et de la fonction publique.

-Discours pour la signature du « *Protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes et civils de la défense* », M. Jean-Yves LE DRIAN, ministère de la Défense, 16 décembre 2015.

-Fiche « *Égalité femmes-hommes et lutte contre les harcèlements* », *Égalité dans les armées : bilan et perspectives* Ministère de la Défense, 14 avril 2014, 2 p.

-*Les liens entre le personnel militaire et le personnel civil du ministère de la défense à l'horizon 2030*, Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense, France, 2016.

-« *Plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations : Accompagnement-Prévention-Transparence-Sanction* », *Égalité femmes-hommes et lutte contre les harcèlements*, Ministère de la Défense, 14 avril 2014, 2 p.

-*Protocole égalité entre les femmes et les hommes civils de la défense*, 16 décembre 2015, 20 p

-Rapport au Premier Ministre, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Mission confiée à Yannick L'HORTY, juin 2016, 103 p.

- Institutions militaires

-CARRERE M., Fiche sur «L'endogamie en gendarmerie», DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA août 2016.

-Charte du gendarme

-COFAT : « *La fraternité d'armes au masculin-féminin....* »

-Directive relative aux comportements dans l'Armée de Terre, Etat-Major de l'Armée de Terre, mars 2001, 21 p.

-Circulaire n° 33000/GEND/DOE/SDAO/CROGEND du 21 décembre 2012, à jour de son 4e modificatif, n°5067/GEND/DOE/SDAO/CROGEND du 18 janvier 2017.

-Instruction n° 241/DEF/IdA/G.IdA relative aux enquêtes de commandement dans un cadre interarmées du 30 octobre 2013.

-Instruction n°114000/GEND/CAB du 20 décembre 2016 relative au fonctionnement de plate-forme de recueil des signalements de faits de discrimination, de harcèlement et de violence au sein de la gendarmerie.

-Plan d'action de la gendarmerie pour l'égalité professionnelle, SIRPA Gendarmerie, 2014, 8 p.

-Rapport *sur le harcèlement moral* n°25/DEF/IGAT du 18 mars 2015 de l'Inspecteur Général de l'Armée de Terre, France.

-Rapport de la *mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées*, Contrôle Général des Armées et Inspecteur Général des Armées-Terre, France, 4 avril 2014, 37 p.

-Rapport de *situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Ministère de l'Intérieur, France, 2014.

-9^{ème} rapport de la Revue annuelle de la condition militaire, Oct 2015.

-Modification de l'instruction relative à la procédure Evengrave n°1053/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 16 février 2016

-*Plaquette Thémis-harcèlements, discriminations et violences sexuels.*

-*Vademecum des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein du ministère de la défense*, 44 p

- Colloques

-Colloque du 12-13 novembre 2013 « Les femmes militaires »

-Colloque du 08 mars 2017 « Femmes militaires et maintenant ? »

-Autres

-Enquête du Centre de Recherche International, *L'identité militaire et l'identité du personnel civil : rétrospective historique, dimension comparatiste internationale et perspectives 2020*, 2014.

-Étude de l'institut de sondage LH2 pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme au travail.

-*Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2015

-Rapport du Sénat d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des femmes, France, n°373, 2014-2015, 89 p.

4.2. International

-Australie

-ORME, C.W. (Major General), *Rapport « Beyond Compliance : professionalism trust and capability in the Australian Profession of Arms »*, 2011, 70 p.

-Belgique

-LEMAN J., (dir) *Étude des mécanismes pouvant mener à des attitudes de racisme au sein de l'armée belge : rapport final*, Bruxelles : Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 1998, (x p).

-Canada

-*Challenge and change in the military gender and diversity issues*, Canadian Forces Leadership Institute, 2004

-*Challenge and change in the military: gender and diversity issues*, Canada, 2002

-*Le leadership des femmes dans les Forces canadiennes : perspectives et expériences*, Presses de l'Académie canadienne de la Défense, 2009.

-Europe

-Rapport de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, Commission sur l'égalité et la non-discrimination, *Les femmes dans les forces armées : promouvoir l'égalité, mettre fin aux violences fondées sur le genre*, Doc. 14073, 01 juin 2016

-Grande-Bretagne

-*Women in the armed forces*, Ministry of Defence, GB, 2002.

-Norvège

-LILLEAAS U-B., ELLINGSEN D, *L'armée : l'avant-garde, l'arrière-garde et le champ de bataille de l'égalité des sexes*, rapport concernant l'armée norvégienne, (n d), (x p).

Table des matières

REMERCIEMENTS.....	1
ABSTRACT ET RESUME	3
INTRODUCTION.....	6
1 - UN VERITABLE ENJEU, CONNU ET COMBATTU	9
1.1 - Un véritable enjeu pour les individus et les armées.....	9
1.1.1 - Un enjeu pour les individus et les citoyens.....	9
1.1.2 - Un enjeu fondamental pour les forces armées et la société militaire.....	13
1.2 - Une législation et des moyens organisationnels importants	16
1.2.1 - Une législation fournie et de nombreux textes	16
1.2.2 - Des mesures organisationnelles et de gestion.....	24
2 - UN COMBAT TOUJOURS COMPLIQUE ACCENTUE PAR LES SPECIFICITES DE LA SOCIETE MILITAIRE.....	34
2.1 - Des difficultés inhérentes aux notions de harcèlements, discriminations et violences	34
2.1.1 - Des comportements liés à la nature profonde de l'être humain et aux phénomènes de groupe.....	34
2.1.2 - Des phénomènes difficiles à appréhender et donc à comptabiliser	36
2.2 - Accentuées par les spécificités de la société militaire.....	40
2.2.1 - Une société potentiellement à l'origine de comportements déviants	41
2.2.2 - Une lutte rendue plus compliquée.....	48
3 - UN COMBAT NECESSITANT DES PERSPECTIVES NOUVELLES	52
3.1 - Des mesures aux conséquences problématiques	52
3.1.1 - Dans leur application	53
3.1.2 - Et dans leurs effets	54
3.2 - Des pistes de réflexion visant à améliorer le dispositif.....	57
3.2.1 - En matière d'accompagnement et de gestion du personnel.....	58
3.2.2 - En matière de recrutement et de formation.....	65
CONCLUSION.....	71
ANNEXE 1	75
BIBLIOGRAPHIE	78