



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



CONTRÔLE GÉNÉRAL  
DES ARMÉES



INSPECTEUR GÉNÉRAL  
DES ARMÉES - TERRE

Paris, le 4 avril 2014

N°034 /DEF/IGAT/NP - N°14-117 /DEF/CGA/NP/BD

## RAPPORT

de la mission d'enquête

sur les cas de harcèlement, agressions  
et violences sexuels dans les armées



---

## SYNTHESE

---

Le ministère de la défense a réussi le pari de la féminisation en ouvrant quasiment tous ses métiers et ses filières aux jeunes Françaises, dans le sillage de la professionnalisation. Cependant, l'existence de comportements et d'actes prohibés à caractère sexuel ou sexiste est une réalité que les rapporteurs ont pu appréhender en de nombreux endroits et occasions. Les hommes aussi peuvent en être victimes. Révélés par les procédures d'EVENGRAVE, mais aussi lors des multiples tables rondes avec les différentes catégories civiles et militaires de personnel féminin, ces agissements méritent d'être traités avec une attention particulière et sans complaisance aucune.

L'absence de statistiques fiables ouvre la voie aux thèses les plus diverses et doit être comblée impérativement. Une base de données précises présuppose que la quasi totalité des cas de harcèlement, discrimination et violence sexuels soit dénoncée et traitée par les autorités afin d'aider et de protéger les victimes et de sanctionner les auteurs.

Dans ce domaine, comme dans les domaines de la prévention, de la sanction et de l'accompagnement des victimes, des textes et des procédures existent. Ils doivent être utilisés pleinement et, pour certains, amendés ou complétés. Il s'agit d'une action prioritaire, en cohérence avec les valeurs portées par le personnel civil et militaire de la Défense. De même, la tolérance zéro contribuera à diminuer encore les comportements délictuels à caractère sexuel.

La mixité a été un succès à mettre au crédit de la Défense. Mais elle n'a pas été suffisamment réfléchi et prise en compte dans toutes ses implications, comme le montre la situation en matière d'infrastructure, notamment pour ce qui est des locaux de vie dans les quartiers ou les bases où la préservation de l'intimité des femmes et des hommes n'a pas été suffisamment prise en compte. Comme le suggérait le Haut comité d'évaluation de la condition militaire dans son dernier rapport, la mixité mériterait également une attention particulière et parfois un plus grand bon sens en matière de gestion ou de désignation, en particulier pour éviter les situations de trop grand isolement du personnel féminin. Elle doit enfin être accompagnée dans cette phase de consolidation par une politique volontariste de sensibilisation, de formation voire d'éducation, en particulier dans toutes les écoles.

Lorsque, malgré tout, des cas de harcèlement ou d'agression se produisent, la victime ne doit en aucun cas se retrouver seule. Au contraire, elle doit être au centre des attentions et la préoccupation première du commandement. Il en va de la crédibilité et de la responsabilité du ministère.

Pour cela, des mesures concrètes sont à prendre. Les rapporteurs en proposent un ensemble diversifié dont certaines, emblématiques, sont espérées par un grand nombre de militaires : il s'agit, d'une part de la transposition dans le code de la Défense des dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et, d'autre part de la création d'une structure indépendante des hiérarchies pour accueillir les plaintes de victimes.

## ETAT RECAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS

Recommandation	N°	Page
<b>ALERTER</b>		
Transposer dans le statut général des militaires les articles 6 ter et 6 quinquès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, relatifs au harcèlement sexuel et moral.	13	24
Créer une structure indépendante des armées et des services, adossée à un organisme d'inspection ou de contrôle ministériel, en vue de recueillir directement, par téléphone et par messagerie, les signalements de faits de harcèlement, discrimination et violence sexuels subis par le personnel de la Défense à l'occasion du service ou à l'intérieur de ses emprises.	6	20
Etudier la possibilité de confier l'accueil téléphonique au numéro « Ecoute Défense ».	7	20
Confier à cette structure la charge de centraliser l'information disponible sur ce sujet au sein du ministère, afin d'en tirer des statistiques utiles, permettant de rechercher l'harmonisation des pratiques des armées, directions et services.	8	20
Rendre compte par le biais de la procédure EVENGRAVE de tout cas de suspicion de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuels.	18	29
Organiser l'élection de « tickets » mixtes de président de catégorie. En cas d'impossibilité liée, par exemple, au trop petit nombre de personnel féminin ou masculin, prévoir la désignation par le commandant de la formation d'un adjoint du président, sur proposition de ce dernier, parmi le personnel du site.	5	18
Tenir des statistiques sur les violences sexuelles commises au sein du ministère de la Défense	1	12
<b>PREVENIR / EDUQUER</b>		
Rappeler au personnel et à la hiérarchie locale leurs obligations, droits et devoirs respectifs, dans les locaux d'hébergement. Donner les directives correspondantes aux différents niveaux hiérarchiques locaux	3	15
Mettre à disposition du personnel féminin des locaux sanitaires et des vestiaires réservés et sécurisés. A défaut et au minimum, organiser un accès séparé des femmes aux douches et aux vestiaires communs.	15	26
Limiter l'affectation de personnel féminin isolé dans les unités, en particulier en OPEX.	14	25
Suivre la mise en œuvre des mesures décidées par les chefs d'état-major en vue de normaliser la situation des écoles et en évaluer les résultats.	10	22

Recommandation	N°	Page
Renforcer l'encadrement de contact féminin dans les écoles et nommer un officier féminin chef de promotion dès que possible.	16	26
Mettre en place des actions de formation ciblées au profit de l'encadrement, des présidents de catégorie et des acteurs sociaux, privilégiant la mise en situation.	11	23
Inclure dans le code du soldat la prohibition des atteintes sexuelles et en tirer un vade mecum à diffuser très largement.	12	24
<b>SANCTIONNER</b>		
Ne pas attendre la sanction pénale pour sanctionner disciplinairement, dès lors que les faits sont avérés.	17	28
Utiliser l'ensemble de l'arsenal disciplinaire pour sanctionner les faits de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuels.	19	30
Sanctionner justement les faits d'agressions sexuelles ou de comportements déplacés à connotation sexuelle, y compris lorsqu'ils surviennent au cours d'activités de tradition.	9	21
Inscrire dans les dossiers individuels des militaires l'ensemble des sanctions infligées en école pour des faits de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuels jusqu'à leur éventuel effacement réglementaire.	20	31
Etudier la possibilité de prévoir dans le code de la Défense une mesure de suspension de l'avancement automatique en cas de commission de crime.	22	32
Eviter de prononcer des sanctions avec sursis pour les faits de harcèlement, discrimination ou violence sexuels.	21	31
<b>PROTEGER / ACCOMPAGNER LA VICTIME</b>		
Face à une suspicion de violence sexuelle ou de harcèlement, prendre impérativement des mesures conservatoires pour protéger la victime présumée, sans méconnaître cependant les droits de l'auteur suspecté.	4	15
Informers systématiquement la victime des conséquences disciplinaires et pénales des comportements prohibés.	23	33
Confier le suivi et le soutien psychologique dans la durée des victimes de HDV aux cellules d'aide aux blessés de chaque armée. Celles-ci disposent de l'éventail des expertises et compétences requises et garantissent le maintien du lien avec l'armée d'appartenance.	26	35
Sécuriser au plus vite la victime et agréer prioritairement les choix de cette dernière en matière de mutation ou de maintien dans l'emploi et l'unité.	25	34
Editer un « guide d'aide aux victimes de harcèlements, discriminations ou violences sexuels », à l'usage de toutes les autorités civiles et militaires en situation de commandement.	24	34
Prendre en compte en « dommage » dans les EVENGRAVE le traumatisme psychologique éventuellement vécu par les victimes d'atteintes sexuelles.	2	14

---

# SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>1. TRANSPARENCE .....</b>	<b>9</b>
1.1. Identification des faits et de leurs suites .....	9
1.1.1. Les cas d'agressions sexuelles rapportés par le livre « La guerre invisible » .....	9
1.1.2. Les cas identifiés en 2013-2014 .....	11
1.2. Aperçu des problématiques posées à la Défense par les atteintes sexuelles.....	12
1.2.1. Le vécu du personnel.....	12
1.2.2. Le révélateur que sont les insuffisances des comptes rendus d'EVENGRAVE.....	14
1.3. Propositions pour garantir la transparence .....	16
1.3.1. L'éventail de solutions à mettre à la disposition des victimes et des « lanceurs d'alerte » .....	16
1.3.2. L'adoption de bonnes pratiques internes ou externes à la Défense.....	18
<b>2. PREVENTION .....</b>	<b>21</b>
2.1. Des actions d'éducation pour mieux comprendre les droits d'autrui .....	21
2.1.1. Le cas des activités de tradition ou de cohésion .....	21
2.1.2. Le cas des écoles .....	22
2.2. Une meilleure visibilité de ses droits pour mieux les faire respecter .....	23
2.2.1. Des actions de formation ciblées .....	23
2.2.2. Une information plus accessible .....	23
2.2.3. L'affirmation solennelle des droits du personnel militaire .....	24
2.3. Des mesures d'organisation et de gestion pour maîtriser les risques .....	24
2.3.1. L'affectation de personnel féminin en nombre suffisant dans les unités .....	25
2.3.2. L'adaptation des locaux « vie » ou, à défaut, l'organisation de la cohabitation.....	25
2.3.3. La féminisation de l'encadrement supérieur des écoles.....	26
<b>3. SANCTIONS .....</b>	<b>27</b>
3.1. La nécessaire dissociation de l'enquête administrative et de l'enquête judiciaire.....	27
3.2. L'impératif d'équité .....	29
3.2.1. La réponse graduée que permet l'arsenal disciplinaire .....	29
3.2.2. Les aspects de la tolérance zéro en école.....	30
3.2.3. Un recours parcimonieux au sursis.....	31
3.3. L'exigence d'exemplarité.....	31
<b>4. ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES .....</b>	<b>33</b>
4.1. Le devoir d'informer .....	33
4.1.1. Information de la victime sur les suites des faits qu'elle a subis .....	33
4.1.2. Information du commandement sur la conduite à tenir au profit de la victime .....	33

4.2. La sécurisation de la victime.....	34
4.3. Le suivi et le soutien de la victime à moyen et long termes.....	35
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>36</b>

---

## INTRODUCTION

---

Par lettre du 6 mars 2014, le ministre de la défense a demandé aux rapporteurs d'effectuer une enquête conjointe sur les cas d'agressions, de violences et de harcèlements sexuels subis par le personnel du ministère en vue de formuler des recommandations pouvant fonder le plan d'action vigoureux qu'il entend adopter pour lutter contre de tels agissements.

Le mandat prescrivait en particulier :

- de présenter et de commenter les suites professionnelles, disciplinaires et judiciaires données notamment aux cas évoqués dans l'ouvrage « La guerre invisible »<sup>1</sup> ;
- d'analyser l'environnement spécifique des organismes les plus cités ;
- d'explorer la question de la qualification et de l'appréciation des actes à travers un référentiel ;
- de proposer des moyens permettant d'améliorer la remontée d'informations sur ces sujets et d'en assurer un suivi fiable.

Les rapporteurs présentent ci-après les résultats de leur enquête. Ils soulignent toutefois que la brièveté du temps imparti leur a imposé de rencontrer des groupes représentatifs de personnel féminin sans pouvoir effectuer une véritable enquête de « victimation », qui reste donc à faire.

Conformément au mandat reçu, l'enquête n'a pas porté sur la gendarmerie, à l'exception des gendarmeries spécialisées, et elle est centrée sur le personnel militaire, femmes et hommes. Pour autant, les rapporteurs n'ont pas exclu le personnel civil.

Pour les deux catégories, le champ des investigations a été celui de la vie au travail. N'ont donc pas été pris en compte :

- les événements s'étant produits à l'extérieur des emprises de la Défense hors service (par exemple, les agressions en boîte de nuit) ;
- les violences ayant concerné des conjoints ou des personnes ayant une relation entre elles.

En revanche, ont été retenus tous les faits survenus en France ou en opérations extérieures (OPEX), en service ou à l'occasion du service, ainsi que tous ceux qui se sont déroulés en dehors du service mais à l'intérieur d'un site Défense.

Par ailleurs, les rapporteurs ont compris l'objet de leur mandat comme étant l'ensemble des faits à caractère sexuel ou sexiste sanctionnés par le code pénal (notamment les cas de viols, agressions sexuelles, exhibitions sexuelles, harcèlements sexuels, atteintes à l'intimité de la vie privée, publications d'un montage non apparent avec les images d'une personne non consentante, discriminations à l'égard d'une personne ayant subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel ou moral, bizutages, diffamations et provocations à la discrimination en raison du sexe). Ainsi, les violences faites aux femmes sans considération de genre n'ont-elles pas été retenues (coups donnés à l'occasion de rixes, gifles distribuées dans des conditions similaires au personnel féminin ou

---

<sup>1</sup> « La guerre invisible » de Leila Minano et Julia Pascual (éditions Les Arènes et Causette).



masculin, altercations pour raisons privées (par exemple, dettes non remboursées), etc.)

Ce cadre étant défini, les rapporteurs ont cherché, lors de leur enquête, à répondre à trois questions principales :

- les conduites prohibées sont-elles mises au jour ou sont-elles occultées et peut-on les évaluer quantitativement ?
- quels sont les facteurs de risque et comment les réduire ?
- comment les victimes surmontent-elles les traumatismes subis ?

Pour y parvenir, ils ont adopté une méthode de travail combinant des auditions et des tables rondes<sup>2</sup> qui réunissaient les différents acteurs ainsi que des vérifications sur pièces et sur place dans les formations et les écoles militaires pour corroborer les déclarations. Le personnel a toujours été écouté hors de la présence de la hiérarchie.

Les rapporteurs ont regroupé leurs constats et leurs propositions selon les orientations données par le ministre, à savoir, transparence, prévention, sanction auxquelles a été ajouté l'accompagnement des victimes. Ces thématiques constituent l'articulation du présent rapport et seront successivement examinées.

---

<sup>2</sup> Les tables rondes ont été organisées par catégorie afin de réduire une éventuelle réserve hiérarchique. Selon les organismes, elles ont réuni, tantôt la totalité du personnel, tantôt un quorum représentatif établi selon des critères vérifiés par les rapporteurs. Ces derniers avaient en outre exigé des organismes que les représentants du personnel, civil et militaire, soient informés de leur présence, de même que les assistants de service social, les médecins et les aumôniers. Ils ont effectivement rencontré l'ensemble de ces acteurs dans tous les organismes visités.

---

# 1. Transparence

---

La première question que les rapporteurs ont examinée a porté sur la mise au jour des faits et leur prise en compte. Pour cela, ils ont analysé les différentes voies utilisées, en particulier la procédure EVENGRAVE<sup>3</sup>, puis écouté le personnel réuni en tables rondes pour recueillir des témoignages et dégager des solutions permettant de garantir à toute victime la possibilité de faire entendre sa voix.

---

## 1.1. Identification des faits et de leurs suites

Après l'analyse des faits cités dans le livre « La guerre invisible », le recensement des cas susceptibles de s'être produits en 2013 et 2014 (janvier-février) a montré que les procédures réglementaires ne font pas remonter l'exhaustivité des événements qui se sont produits et que les comptes rendus présentent des insuffisances.

### 1.1.1. Les cas d'agressions sexuelles rapportés par le livre « La guerre invisible »

Hors gendarmerie, le livre « La guerre invisible » évoque 35 cas. Parmi eux :

- 5 cas ne relèvent pas du champ de l'enquête<sup>4</sup> ;
- 12 sont décrits de manière insuffisamment précise pour pouvoir être identifiés<sup>5</sup> ;
- 2 n'ont donné lieu à aucun compte rendu ou plainte au sein des armées.

Les 16 cas restants ont été analysés à partir des données disponibles dans les états-majors. Une procédure réglementaire de compte rendu (EVENGRAVE et Evénements importants pour la marine) a été utilisée pour 13 d'entre eux, soit 81 %. Les tableaux 1 et 2 caractérisent les faits. Les tableaux 3 et 4 récapitulent les suites qui leur ont été données.

Tableau 1  
Grades des auteurs et des victimes

Grade de l'auteur			Grade de la ou des victimes		
Officier	Sous-officier	Militaire du rang	Officier	Sous-officier	Militaire du rang
0	7	9	1	5	13
-	44 %	56 %	5 %	26 %	69 %

---

<sup>3</sup> Informations transmises au cabinet du ministre et à l'administration centrale selon la procédure définie par instruction n°1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004.

<sup>4</sup> Victimes n'appartenant pas au ministère de la défense, emploi de stupéfiants, désertion. Les cas de « lanceurs d'alerte » ne sont pas repris ici mais ils seront évoqués dans la suite du rapport.

<sup>5</sup> Dont 2 cas, datant des années 2001 et 2003, n'ont pas pu être retrouvés dans les archives.

Tableau 2  
Nature de l'agression

Agression dans les locaux d'hébergement	Nature de l'agression				
	Viol	Agression, attouchement	Harcèlement sexuel ou moral	Atteintes à l'intimité*	Insultes à connotation sexuelle ou sexiste, exhibition
9	5	4	4	2	1
56 %	31 %	25 %	25 %	13 %	6 %

\* dont diffusion de montages non apparents avec les images de personnes non consentantes.

Tableau 3  
Sanctions disciplinaires prononcées

Suites disciplinaires								
Aucune suite	En cours	Sanction de l'auteur inférieure à 15 jours d'arrêts	Sanction de l'auteur égale ou supérieure à 15 jours d'arrêts	Sanction de l'auteur du 2 <sup>e</sup> ou du 3 <sup>e</sup> groupe	Sanctions de témoins ou responsables hiérarchiques inférieures à 15 jours d'arrêts	Délais mis à sanctionner après les faits	Sanction disciplinaire infligée après sanction pénale	Aggravation de la sanction disciplinaire initiale
3	1	5	6	1	3	de 5 jours à 2 ans et 3 mois dont 7 cas supérieurs à 2 mois et dont 3 cas supérieurs à 6 mois	2	0
19 %	6 %	31 %	38 %	6 %	-	-	13 %	-

Le nombre de « 15 jours d'arrêts » a été retenu comme élément discriminant car il est utilisé dans l'armée de terre comme « marquant » pour la gestion des ressources humaines : une sanction égale ou supérieure a un impact négatif sur la carrière des sous-officiers. A noter que les autres armées et services peuvent avoir une approche plus restrictive mais celle-ci n'est pas formalisée.

Tableau 4  
Sanctions pénales et suites professionnelles

Suites pénales				Suites professionnelles				
Dépôt de plainte	Acquittement	En cours d'instruction	Sanction pénale	Mutation de l'auteur	Déplacement d'office ou mesure d'éloignement de l'auteur	Mutation de la victime à sa demande	Déplacement d'office de la victime	Sans suite connue
13	1	4	8	1	3	3	0	9
-	8 %	31 %	61 %	6 %	19 %	19 %	-	56 %

## **Il ressort des 16 cas analysés dans ces tableaux, tirés de l'ouvrage « La guerre invisible » que :**

- près d'un tiers des atteintes sexuelles relevées sont des viols ;
- les militaires du rang présentent une plus grande vulnérabilité que les autres catégories (69 % des victimes) ;
- les auteurs des agressions recensées sont majoritairement des militaires du rang mais 44 % sont des sous-officiers ;
- plus de la moitié des atteintes sexuelles sont perpétrées dans les locaux d'hébergement ;
- quand elles sont prononcées (19 % des cas y échappent), les sanctions disciplinaires sont tardives (44 % sont infligées plus de 2 mois après les faits et 19 % plus de 6 mois après) et relèvent toujours, à une exception près, du premier groupe ;
- tous les faits n'ont pas été dénoncés au plan pénal (13 dépôts de plainte sur 19 cas) ;
- le déplacement d'office ou l'éloignement des auteurs n'est prononcé que dans 19 % des cas.

### **1.1.2. Les cas identifiés en 2013-2014**

Afin d'appréhender les situations vécues par les victimes et de mesurer leur ampleur au sein de l'institution, les rapporteurs ont examiné l'ensemble des EVENGRAVE produits pendant la période considérée ; puis, ils ont recherché si d'autres cas de même nature étaient connus de la hiérarchie et à quel niveau.

Ainsi, sur les 2 413 messages EVENGRAVE diffusés par les armées et services, 59 dossiers <sup>6</sup>, concernant 84 auteurs et 77 victimes, dont 19 hommes, entrent dans le champ de l'enquête. Parallèlement, les investigations menées auprès des cabinets des chefs d'état-major, des inspections d'armée ainsi que lors du contrôle des registres <sup>7</sup> effectués dans les formations et écoles visitées ont fait apparaître 27 cas supplémentaires. Sur ces 27 cas, 7 sont des « événements importants » remontés des formations par une procédure interne complémentaire à celle des EVENGRAVE.

Les diverses tables rondes ont été l'occasion de signaler au total 24 cas. Cependant, à part quelques exceptions déjà connues, ceux-ci ont été évoqués soit de manière trop imprécise pour permettre leur identification, soit à titre de témoignage d'une situation passée. Ces cas n'ont donc pas été intégrés dans le dénombrement.

Enfin, les autres pistes explorées (direction des affaires pénales militaires (DAPM) de la direction des affaires juridiques, commandement de la prévôté, direction de la protection et de la sécurité de la Défense (DPSD) et bureau des officiers généraux) ont confirmé des données déjà identifiées (un cas) ou fait état du nombre de procédures pénales en cours d'instruction suivies par les services. Il s'agit de 11 saisines pour avis pour la DAPM et de 31 affaires sur les deux années 2012-2013 -dont 21 concernant du personnel féminin- pour la prévôté. Ces informations, délivrées de manière anonyme, n'ont pas pu être utilisées pour compléter éventuellement le recensement. Elles sont partielles puisqu'elles correspondent au périmètre de compétence des entités considérées. **Il n'existe**

---

<sup>6</sup> Un dossier est susceptible de correspondre à plusieurs messages. Trois d'entre eux sont cités dans le livre « La guerre invisible ».

<sup>7</sup> Registres de rapport hiérarchique, registres de punition, registres des services de permanence, etc.

**donc pas à ce jour, au ministère de la défense, de statistiques exhaustives relatives aux atteintes sexuelles.**

<b>Recommandation n° 1</b>	<b>Tenir des statistiques sur les violences sexuelles commises au ministère de la défense.</b>
----------------------------	--

Au total, ce sont ainsi 86 cas qui ont été identifiés sur 14 mois, dont 19 l'ont été en dehors des procédures réglementaires de compte rendu. Celles-ci ont donc été appliquées dans 78 % des cas, pourcentage proche de celui qui a été mis en évidence pour les situations dénoncées par le livre « La guerre invisible ». Eu égard au poids relatif des faits décelés par examen des registres d'une part, et au nombre limité des formations contrôlées d'autre part, les données recensées ne peuvent être considérées que comme un minimum.

---

## **1.2. Aperçu des problématiques posées à la Défense par les atteintes sexuelles**

### **1.2.1. Le vécu du personnel**

L'aperçu donné par ces éléments chiffrés mérite d'être complété par les témoignages convergents recueillis par les rapporteurs au cours des tables rondes. **Il faut souligner que ce vécu, pour subjectif qu'il soit, est similaire dans l'ensemble des armées et services.**

La réalité de comportements prohibés à caractère sexuel ne peut être niée. Toutefois, si le personnel s'en fait l'écho, en particulier les militaires du rang et toutes les femmes ayant servi en OPEX, rares ont été les cas signalés aux rapporteurs, ayant été vécus, soit personnellement, soit comme témoin.

Les conditions de vie sont souvent perçues comme facteurs de risque - quoique, paradoxalement, la promiscuité et le huis clos puissent être jugés protecteurs, chacun vivant aux yeux de tous – mais c'est surtout la consommation d'alcool qui a été évoquée à de multiples reprises. Ce point doit être d'autant plus signalé que les armées mènent des politiques strictes en la matière. Pourtant, qu'il s'agisse de la vie courante au quartier pour les militaires du rang ou des périodes de décompression en OPEX pour l'ensemble du personnel féminin, il leur apparaît peu raisonnable de participer aux fêtes tant la pression poussant à une consommation excessive peut se révéler forte. Malheureusement, même si un certain nombre reste sobre pour garder le contrôle de soi-même et se protéger du qu'en dira-t-on, des femmes (et des hommes aussi parfois) peuvent se trouver confrontées à des comportements désinhibés dangereux.

Contrairement au phénomène d'agression, des propositions inconvenantes pouvant aller jusqu'au harcèlement sexuel pour se muer en harcèlement moral lorsqu'elles ne sont pas agréées ont été fréquemment rapportées. De même, les gestes déplacés dus à une familiarité excessive ou un mode de commandement prétendument « tactile » ne sont pas rares. On trouve ces deux types d'agissements, de supérieur à subordonné, à tous les niveaux de grade, dans tous les organismes, des services comme des armées, et concernant le personnel civil autant que le personnel militaire. Les femmes secrétaires y sont particulièrement exposées. Ces situations sont vécues comme anormales par les victimes qui en souffrent et cherchent à s'en prémunir par la plus grande rigueur

professionnelle possible, malheureusement souvent en silence par crainte des représailles que pourrait exercer l'auteur qui est généralement leur supérieur direct.

Autre situation rapportée, les propos à connotation sexuelle et sexiste, les plaisanteries graveleuses sont répandus au point de n'être presque plus remarqués par le personnel féminin qui y voit la manifestation du caractère masculin des métiers de la Défense, spécificité acceptée lors de l'engagement et jamais remise en cause. Passé le choc initial, la plupart des femmes, militaires et civiles, s'y sont accoutumées et s'y déclarent indifférentes. Les plus anciennes notent cependant que ces pratiques ont sensiblement perdu de leur agressivité depuis leur entrée en service, le langage et le vocabulaire des équipes et des équipages masculins évoluant et se polissant au fur et à mesure que le nombre de femmes augmente. Beaucoup relatent aussi que ces attitudes disparaissent devant leur sang-froid et dès lors qu'elles ont « fait leurs preuves ». Bien peu, cependant, trouvent anormale cette obligation d'avoir en permanence à justifier, *a priori* et malgré un grade et une qualification équivalents, leur compétence professionnelle pour tenir le poste qui leur est confié. Ce positionnement les conduit à exiger beaucoup d'elles-mêmes ainsi que de leurs collègues femmes - plus que leurs collègues masculins ne leur semblent exiger d'eux-mêmes - au point de ressentir de la culpabilité lorsqu'une maternité s'annonce.

Face à ces comportements déviants, il est clairement apparu que le grade, voire la spécialité, protège, à la fois en créant une distance et en offrant au personnel visé une meilleure capacité de réaction.

Il faut enfin signaler le cas particulier de certaines écoles. S'interrogeant sur le rôle des écoles dans la diffusion des comportements prohibés ou dans la lutte contre eux, les rapporteurs leur ont accordé une place importante dans leurs investigations. Si la plupart ne se distinguent pas des autres unités, il n'en va pas de même partout.

Il ne fait aucun doute que, dans ces établissements, le risque d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel est particulièrement faible. Le problème, grave, est autre : un ostracisme très développé, maquillé sous les termes « d'indifférence courtoise », y frappe les élèves féminines à raison de leur sexe, au nom de prétendues traditions, sous prétexte de concurrence faussée par des barèmes sportifs avantageux pour les filles et parce qu'une « femme n'a pas sa place dans l'armée ».

Les rapporteurs ont constaté au cours des tables rondes qu'ils ont eues avec des garçons à quel point un certain nombre de ces jeunes sont fermés à la réalité contemporaine de la Défense. A l'opposé, les filles, même très jeunes, essaient de compenser les tensions auxquelles elles sont soumises et dont toutes avouent souffrir - parfois gravement - par un effort de compréhension et d'ouverture au monde ainsi que par la volonté de s'aguerrir. Les timides évolutions notées en cours de scolarité sont sans doute encourageantes mais elles ne suffisent pas à rendre normale la situation des jeunes filles qui restent discriminées. La haute hiérarchie a été informée de ce constat et elle a décidé de prendre un ensemble de mesures.

L'aperçu ne serait pas complet s'il n'était pas fait mention de la situation des stagiaires du service militaire adapté. Des cas d'atteintes sexuelles ont été relevés dans les EVENGRIVE, certains étant rendus publics par les media. Les rapporteurs ont examiné l'un de ces dossiers. Par ailleurs, des enquêtes

diligentes par l'inspection du travail dans les armées sont en cours sur certaines des autres affaires. Il ressort que la vulnérabilité de ces jeunes doit être prise en compte, notamment lorsqu'ils se retrouvent en centre de formation, en métropole, loin de leurs attaches familiales.

### **1.2.2. Le révélateur que sont les insuffisances des comptes rendus d'EVENGRAVE**

L'examen des comptes rendus remontant au niveau central par la procédure EVENGRAVE a permis d'identifier un certain nombre d'atteintes sexuelles comme on l'a vu. Il a également mis en évidence que plusieurs questions importantes, sous-jacentes, ne sont pas correctement résolues. Les trois principales concernent le dommage subi, l'étendue des obligations de la Défense vis-à-vis de son personnel et les conditions d'exercice du pouvoir disciplinaire.

#### *a) le dommage subi*

Dans la quasi-totalité des dossiers d'EVENGRAVE ayant trait au sujet, la rubrique « Nature et évaluation des dommages constatés » n'est remplie qu'en cas de blessures physiques et d'interruption de travail. Parallèlement, le recours à une aide psychologique au profit de la victime n'est que très rarement envisagé, à l'exception notable de la marine. Il s'ensuit que le traumatisme invisible subi n'est pas pris en compte, comme s'il n'existait pas. Partant, même si le médecin des armées leur prodigue les soins appropriés, les victimes ne sont pas accompagnées par l'institution dans la dimension psychologique. C'est sans doute l'origine du sentiment « d'abandon » qu'elles ressentent souvent.

<b>Recommandation n° 2</b>	<b>Prendre en compte en « dommage » dans les EVENGRAVE le traumatisme psychologique éventuellement vécu par les victimes d'atteintes sexuelles.</b>
----------------------------	---

#### *b) les obligations de la Défense*

La très grande majorité des cas relatés en EVENGRAVE se produit en dehors des heures de service, et pour beaucoup dans les chambres occupées par le personnel. Il n'est donc pas rare que les messages se concluent par la mention « Hors service. » Que les faits se déroulent à l'intérieur des emprises de la Défense, emprises placées sous la responsabilité de l'autorité militaire, est perdu de vue.

L'analyse des dossiers, corroborée par leurs constats sur le terrain, a montré aux rapporteurs que les services de permanence et de garde existent, qu'ils sont en place et qu'ils fonctionnent. Pour autant, ils n'ont pas toujours les moyens ou l'autorité nécessaires pour intervenir avec efficacité. Les cas de caporaux-chefs ou quartiers-maîtres, hommes ou femmes, tentant de faire respecter l'ordre en dehors des heures de service et se faisant malmenés, en témoignent. Nombre d'agressions ne cessent qu'à l'arrivée du sous-officier, de l'officier marinier ou de l'officier de permanence.

Il importe donc de rappeler au personnel comme à la hiérarchie que les locaux d'hébergement n'ont pas le même statut qu'un studio en ville et qu'ils restent assujettis à l'autorité militaire, à charge pour celle-ci d'y assurer la sécurité tout

en respectant la vie privée des personnes logées. Des directives fermes doivent être données en ce sens aux chefs d'organisme et par les chefs d'organisme, au titre de leurs responsabilités envers le personnel placé sous leurs ordres.

<b>Recommandation n° 3</b>	<b>Rappeler au personnel et à la hiérarchie locale leurs obligations, droits et devoirs respectifs, dans les locaux d'hébergement. Donner les directives correspondantes aux différents niveaux hiérarchiques locaux.</b>
----------------------------	---

*c) les conditions d'exercice du pouvoir disciplinaire*

Enfin, la lecture des EVENGRAVE montre qu'à la rubrique « Mesures prises ou envisagées », les messages initiaux font rarement état de mesures conservatoires et que les comptes rendus détaillés qui suivent reportent la plupart du temps la prise de sanction disciplinaire. De même, les « mesures visant à éviter le renouvellement de faits similaires » se bornent trop souvent à un rappel du règlement lors des rassemblements des unités. Ces mesures *a minima* ne sont pas suffisantes quand les faits sont graves.

<b>Recommandation n° 4</b>	<b>Face à une suspicion de violence sexuelle ou de harcèlement, prendre impérativement des mesures conservatoires pour protéger la victime présumée, sans méconnaître cependant les droits de l'auteur suspecté.</b>
----------------------------	--

L'indication, dans un certain nombre de cas, que des « demandes de sanction sont en cours » ou que les « sanctions sont en attente des résultats de l'enquête judiciaire » dénote un exercice du pouvoir disciplinaire dans les formations en matière de violences sexuelles particulièrement prudent. Cette prudence, justifiée par la présomption d'innocence lorsque les faits ne sont pas faciles à démêler et que la parole des uns s'oppose à la parole des autres, a pour inconvénient de lier la procédure administrative à la procédure judiciaire et, par suite, d'introduire des délais excessifs entre la commission des faits et la réaction de l'autorité militaire. Ce faisant, elle nourrit le sentiment de déni exprimé par les victimes et retarde d'autant le processus de leur reconstruction.

Ce point fera ultérieurement l'objet de recommandations, tout comme la démarche de prévention.

Au vu de ce qui précède, **les rapporteurs estiment que les faits susceptibles de s'être produits ne remontent pas dans des conditions suffisamment bonnes**. Il importe donc d'améliorer leur prise en compte.



### **1.3. Propositions pour garantir la transparence**

Il existe un certain nombre de dispositifs, généraux ou spécifiques à une armée ou à un service (par exemple les référents « mixité » que l'armée de Terre a mis en place, ou les référents « personnel féminin » que l'on trouve à bord des unités de la marine), destinés à permettre à tout agent, civil ou militaire de la Défense d'évoquer sa situation personnelle avec les autorités supérieures. L'intervention d'un représentant du personnel, délégué syndical ou président de catégorie, la saisine prévue par le statut général des militaires d'un officier général inspecteur ou celle du contrôle général des armées au titre de ses attributions en matière de sauvegarde des droits des personnes, en sont des exemples emblématiques. Pourtant, malgré les garanties qu'elles offrent, ces voies ne sont que rarement empruntées, voire jamais, en matière d'atteintes sexuelles. Il apparaît donc difficile pour une victime d'agissements de cette nature de se confier sur des sujets aussi sensibles, douloureux et vécus personnellement. Si sa volonté de silence doit être respectée, il est cependant essentiel de lui offrir la possibilité de faire connaître le préjudice qu'elle a subi.

La garantie d'une meilleure remontée des cas d'infractions sexuelles passe alors par la mise en œuvre ou le développement conjoint de plusieurs dispositifs, existants ou à créer, permettant à chacun de choisir celui qui lui paraît le mieux adapté à sa situation particulière et au contexte dans lequel il se trouve. En tout état de cause, le « passage à la parole » de la victime est grandement conditionné par la confiance qu'elle accorde à l'interlocuteur auquel elle se confie, confiance qui peut parfois dépendre de la non-appartenance de celui-ci à la chaîne hiérarchique.

#### **1.3.1. L'éventail de solutions à mettre à la disposition des victimes et des « lanceurs d'alerte »**

Au même titre que toute autre atteinte aux droits individuels fondamentaux, les victimes de cas de harcèlement, discrimination ou violences sexuelles ont la possibilité de dénoncer les faits à travers de multiples canaux, qui, d'ailleurs, peuvent également être utilisés par des personnes non pas victimes mais témoins de tels agissements. Pour autant, ils sont peu connus du personnel. Aussi importe-t-il d'organiser une campagne d'information d'envergure afin de permettre à chacun d'identifier les voies de recours qui s'offrent à lui.

Le tableau 5 rappelle les dispositifs existants au profit des victimes, des témoins et de la hiérarchie.

**Tableau 5**  
Canaux de signalement existants

<b>Canal de signalement</b>	<b>Responsable en charge du recueil</b>	<b>Positionnement par rapport à la hiérarchie militaire</b>
<b>Pour le personnel militaire</b>		
Voie commandement	Chef direct ou chef de niveau supérieur pendant son temps de commandement ou son temps de responsabilité	Au sein de la hiérarchie
Voie mixité/référent personnel féminin	Référent mixité d'unité/référent personnel féminin	Au sein de la hiérarchie
Prévention	Chargé de prévention des risques professionnels	Au sein de la hiérarchie
Action sociale	Assistant de service social de la BDD	Hors de la hiérarchie
Service de santé des armées	Médecin du centre médical des armées	Hors de la hiérarchie
Instance de concertation	Président de catégorie/président du personnel militaire	En appui de la hiérarchie
Inspection du travail dans les armées	Inspecteur du travail dans les armées territorialement compétent	Hors de la hiérarchie
Saisine d'officier général inspecteur	Inspecteur de son armée ou inspecteur général des armées	Hors de la hiérarchie
Contrôle général des armées	Contrôleur en charge de la cellule « Sauvegarde des droits des personnes »	Hors de la hiérarchie
En OPEX (en complément de tous les canaux ci-dessus) : gendarmerie prévôtale	Prévôt de l'unité	Hors de la hiérarchie
<b>Canaux complémentaires pour le personnel civil</b>		
Syndicats	Représentant syndical	Hors de la hiérarchie
<b>Canaux hors Défense, mais accessibles à tout personnel</b>		
Police judiciaire	Dépôt de plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie de son choix  Signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale	Hors de la hiérarchie
Numéros d'appel nationaux		Hors de la hiérarchie

Bien que ces canaux soient déjà diversifiés, les rapporteurs jugent utile d'y apporter un aménagement en généralisant une pratique déjà largement répandue et en les enrichissant d'une voie nouvelle.

### 1.3.2. L'adoption de bonnes pratiques internes ou externes à la Défense

#### a) création d'un ticket mixte de président de catégorie

Les présidents de catégorie<sup>8</sup> sont élus par leurs pairs depuis maintenant une dizaine d'années. Ils ont acquis par là une légitimité incontestable et incontestée au sein des formations et des unités des armées et jouissent par définition de la confiance de leurs électeurs. Ils sont un excellent relais d'information, tant montante que descendante, au sein de leur catégorie (officier, sous-officier et militaire du rang). Pourtant, leur rôle dans le cadre de la détection et du signalement de cas de violences sexuelles pourrait être amélioré. La création d'un « ticket de président de catégorie » mixte, homme-femme, pour remplir les fonctions de président et de président-adjoint généraliserait une pratique assez courante et serait de nature à favoriser l'accueil des personnes des deux sexes en offrant à chacun une écoute adaptée à sa sensibilité propre. Cette mesure contribuerait à faciliter la remontée des cas d'atteintes sexuelles.

**Recommandation n° 5** Organiser l'élection de « tickets » mixtes de président de catégorie. En cas d'impossibilité liée, par exemple, au trop petit nombre de personnel féminin ou masculin, prévoir la désignation par le commandant de la formation d'un adjoint du président, sur proposition de ce dernier, parmi le personnel du site.

#### b) création d'un nouveau canal de recueil des signalements d'atteintes sexuelles indépendant de la hiérarchie

Il se peut que les canaux existants ne puissent convenir à certains dont la confiance en l'institution a été ébranlée par la situation critique où ils se trouvent. Une écoute objective et indépendante pourrait alors être de nature à favoriser la dénonciation des faits. Cela est particulièrement vrai dans un système hiérarchisé, où l'esprit de corps est développé, dans lequel les femmes se trouvent en situation de nette infériorité numérique et où la crainte d'une mauvaise image de l'unité donnée par des affaires peu reluisantes est bien souvent agitée.

Les rapporteurs préconisent donc de créer un canal supplémentaire de parole et d'écoute, venant en complément de ceux qui existent, notamment de la voie hiérarchique, mais non destiné à s'y substituer. **Cette proposition correspond à de nombreuses demandes venant de tous les horizons.**

Dans ses grandes lignes, l'idée serait de mettre à la disposition du personnel un numéro d'appel et une adresse de messagerie lui permettant de signaler des faits de harcèlement, discrimination et violence sexuels de manière confidentielle et à toute heure. La souplesse d'emploi et la garantie d'une prise en compte de

<sup>8</sup> Ou les présidents du personnel militaire dans les gendarmeries spécialisées qui sont englobés dans la proposition faite pour les présidents de catégorie.

la plainte par un service indépendant de la hiérarchie sont les deux avantages recherchés par ce dispositif qui s'inspire à la fois de la démarche « Stop discrimi » de la gendarmerie et de « Ecoute Défense » créé il y a plus d'un an pour accompagner les blessures invisibles. Le recours à ce numéro permettrait d'ailleurs de prendre en compte l'éventuel besoin de soins psychologiques de la victime, immédiatement et en même temps que sa demande est enregistrée.

Quel que soit le moyen choisi, téléphone ou messagerie, la plainte serait réceptionnée par une structure indépendante des états-majors, directions et services. Ce choix en faveur d'une structure interne à la Défense repose sur la conviction des rapporteurs qu'une réponse disciplinaire rapide de l'institution est indispensable pour restaurer la confiance de la victime et ne pas décrédibiliser le principe d'autorité de la Défense. Il ne se justifie cependant que si toutes les garanties d'indépendance et de professionnalisme sont apportées aux personnes s'adressant à cette structure. Pour ce faire, il est nécessaire de l'adosser à un service d'inspection ou de contrôle de niveau ministériel.

Cette structure aurait vocation à être un « bureau enquête harcèlement »<sup>9</sup>. Pour les cas dont elle serait saisie, elle serait chargée de piloter les enquêtes administratives, de demander à l'issue aux autorités compétentes les sanctions disciplinaires qu'elle jugerait appropriées et de faire connaître à la victime l'état de son dossier. Elle serait tenue informée des suites effectivement données à chaque affaire, aux plans disciplinaire, professionnel et pénal<sup>10</sup>. Recevant en outre l'ensemble des comptes rendus d'EVENGRAVE relatifs aux harcèlements, discriminations et violences sexuels et habilitée à se faire communiquer tout dossier en la matière, elle serait en mesure d'en tirer les statistiques qui manquent aujourd'hui<sup>11 12</sup>, et de construire les indicateurs pertinents à suivre au tableau de bord du ministre, ainsi qu'à présenter à l'observatoire de la parité, au haut fonctionnaire à l'égalité des droits des femmes et des hommes et aux instances de concertation compétentes en matière de prévention (commission centrale de prévention, commission interarmées de prévention). Parallèlement, son positionnement au cœur de la problématique lui permettrait de devenir progressivement une référence en ce domaine pour les armées et services. L'harmonisation des sanctions prononcées par les autorités détentrices du pouvoir disciplinaire se trouverait par là facilitée, sans que l'absence de barème<sup>13</sup> soit source, comme aujourd'hui, d'importantes distorsions entre armées.

Si les rapporteurs s'accordent sur les principes de cette organisation et sur le fait d'adosser la structure à un service indépendant (CGA ou collège des IGA), ils se séparent sur le choix de l'autorité désignée pour conduire l'enquête.

---

<sup>9</sup> La suite du propos aura éventuellement recours à cette expression pour désigner la structure dont la création est proposée. Les rapporteurs jugent cependant cette appellation trop administrative pour faciliter son assimilation dans les armées et services.

<sup>10</sup> Y compris l'application de l'article 40 du code de procédure pénale.

<sup>11</sup> Le fléchage des EVENGRAVE relatifs aux cas de harcèlement, discrimination et violence sexuels par une codification spécifique faciliterait la circulation de l'information. Il suffirait pour cela de modifier le classement en catégories prévu en annexe de l'instruction n° 1950 déjà citée. On souligne que, si la mesure proposant la création d'une structure indépendante de recueil des signalements est retenue, une modification de ce texte est inéluctable.

<sup>12</sup> Une démarche auprès de la CNIL pour lui permettre de détenir des fichiers nominatifs serait à prévoir.

<sup>13</sup> Le barème qui accompagnait naguère le règlement de discipline générale des armées a été supprimé pour des raisons juridiques, pour mieux garantir l'individualisation des peines.

Pour l'un, il est essentiel de confier en priorité les enquêtes aux inspections des grands subordonnés afin de ne pas marginaliser systématiquement les hiérarchies sur ces questions.

Pour l'autre, le but est d'abord d'offrir aux plaignants éventuels une voie d'expression efficace, institutionnellement extérieure à la hiérarchie. Dès lors, la structure doit pouvoir s'appuyer sur un noyau d'enquêteurs permanents, dûment formés aux méthodes spécifiques de l'enquête administrative.

Pour les deux, la capacité d'enquête serait, en tant que de besoin, renforcée par recours à un réseau de correspondants experts dans les divers champs utiles, afin de mettre en œuvre une compétence pluridisciplinaire.

Dans les deux options, il n'est pas porté atteinte au principe des enquêtes de commandement diligentées par l'autorité militaire.

Un choix doit être fait pour l'adossement de la structure, entre le contrôle général des armées qui a dans ses attributions réglementaires la sauvegarde des droits des personnes <sup>14</sup>, et les inspecteurs généraux des armées qui ont dans leurs prérogatives des responsabilités relatives au personnel (droit de saisine <sup>15</sup>).

<b>Recommandation n° 6</b>	<b>Créer une structure indépendante des armées et des services, adossée à un organisme d'inspection ou de contrôle ministériel, en vue de recueillir directement, par téléphone et par messagerie, les signalements de faits de harcèlement, discrimination et violence sexuels subis par le personnel de la Défense à l'occasion du service ou à l'intérieur de ses emprises.</b>
----------------------------	--

<b>Recommandation n° 7</b>	<b>Etudier la possibilité de confier l'accueil téléphonique au numéro « Ecoute Défense ».</b>
----------------------------	---

<b>Recommandation n° 8</b>	<b>Confier à cette structure la charge de centraliser l'information disponible sur ce sujet au sein du ministère, afin d'en tirer des statistiques utiles, permettant de rechercher l'harmonisation des pratiques des armées, directions et services.</b>
----------------------------	---

---

<sup>14</sup> Article D3123-1 du code de la défense.

<sup>15</sup> Article D4121-2 du code de la défense.

---

## 2. Prévention

---

La prévention du harcèlement sexuel passe par des actions d'éducation et de sensibilisation de l'ensemble du personnel et plus particulièrement des futurs chefs et cadres de nos armées - déjà mises en œuvre dans certaines écoles militaires. Des actions d'information sur les droits et recours dont disposent les victimes sont également nécessaires, eu égard à la faible connaissance qu'en a actuellement le personnel, en particulier dans les grades les moins élevés.

Enfin, la prévention passe par la mise en œuvre de mesures d'organisation et de gestion qui sont de nature à minimiser les **risques d'apparition de comportements déviants**. **Ces derniers ne doivent en effet être ni exagérés, ni occultés au nom d'une vision idéaliste de la mixité qui voudrait que les femmes ne soient pas différentes des hommes dans les armées et que femmes et hommes ne fassent à ce titre l'objet d'aucun traitement différencié.** La mixité est aujourd'hui une donnée de gestion qui doit être prise en compte avec pragmatisme par le commandement.

---

### 2.1. Des actions d'éducation pour mieux comprendre les droits d'autrui

Le caractère inacceptable des faits de harcèlement, discrimination et violence sexuels, en ce qu'ils portent atteinte à l'intégrité et à la dignité des personnes, ne semble pas toujours perçu. Des actions d'éducation doivent alors être entreprises.

#### 2.1.1. Le cas des activités de tradition ou de cohésion

Les rapporteurs sont ainsi restés perplexes sur la perception qu'avaient les auteurs et les témoins - dont, parfois, l'encadrement de proximité - du caractère acceptable d'activités de tradition ou de cohésion. Par exemple :

- à l'occasion d'une fête traditionnelle, le fait de découper les vêtements d'un personnel féminin au point de la dénuder quasi intégralement et de la laisser avec une couverture sous la pluie n'a été sanctionné que de 10 jours d'arrêts, comme si le fait que le comportement déviant a lieu durant des activités de tradition pouvait conduire à minorer sa gravité et la sanction appliquée ;
- l'usage, dans le bar d'une unité, a-t-il été relaté aux rapporteurs, est d'exposer de la lingerie féminine. Ce sont les « gages » que les femmes passant par là ont été contraintes de laisser avant de quitter les lieux. Le fait est notoire et ne semble pas avoir donné lieu, à ce jour, à une quelconque réaction de la hiérarchie locale.

Ce type de comportement appelle une sanction qui ne doit pas être minorée sous prétexte de « tradition » ou de cohésion.

<b>Recommandation n° 9</b>	<b>Sanctionner justement les faits d'agressions sexuelles ou de comportements déplacés à connotation sexuelle, y compris lorsqu'ils surviennent au cours d'activités de tradition.</b>
----------------------------	--

Pour utile qu'elle soit, la réponse disciplinaire n'est cependant pas suffisante. Des actions d'éducation paraissent devoir être entreprises pour changer la perception des auteurs et prévenir de nouveaux manquements.

En ce sens, le suivi régulier qu'assurent les inspecteurs généraux des armées sur les traditions, notamment dans les écoles, à la suite de la directive du ministre, doit permettre de rectifier nombre de fausses idées et de recentrer ces formations, si besoin est, sur le respect des valeurs qu'elles sont appelées à servir.

### **2.1.2. Le cas des écoles**

L'expérience de certaines écoles montre cependant la difficulté de la tâche et la persévérance qu'il convient d'avoir. En effet, dans celles-ci, le constat sévère qu'ils ont fait sur le comportement de la majorité des élèves masculins a conduit les rapporteurs à interroger longuement le commandement de ces écoles ainsi que le corps professoral et les acteurs sociaux pour appréhender leur action. Si l'échec est patent - malgré le retournement de quelques cas individuels qui nourrit l'engagement de ces cadres -, ce n'est pas faute d'avoir pris à leur niveau certaines mesures qui leur paraissaient appropriées. Mais, des maladresses, une confiance excessive dans la politique menée sur la foi de sondages, le désaveu d'un échelon supérieur qui n'a pas confirmé une sanction prononcée, ne leur ont pas permis d'obtenir les résultats escomptés.

Les rapporteurs recommandent donc une mobilisation autour des cadres militaires et civils des écoles, afin de leur apporter un soutien sans faille en contrepartie d'exigences éducatives redéfinies dont la réalisation doit être contrôlée.

Concernant les élèves, les rapporteurs estiment qu'un coup de semonce est nécessaire pour leur faire comprendre que le temps de la discrimination des filles (et des garçons qui leur parlent) est révolu. Les échanges qu'ils ont eus avec les hautes autorités des armées sur la faisabilité de certaines de leurs idées susceptibles d'exprimer ce coup de semonce (notamment fermeture de classes pour tarir un recrutement à problème, suppression de l'exonération provisoire des frais de trousseau et de pension prévue dans le contrat d'éducation signé par les parents ou l'élève majeur pour impliquer les familles, féminisation de postes-clés pour placer des femmes en situation de commandement au sein de l'école, adaptation du code d'honneur pour créer une obligation morale aux jeunes) ont montré la volonté des armées de ne pas ignorer le problème. Il a été décidé de lancer un train de mesures qui donnent satisfaction aux rapporteurs. Il sera nécessaire, dans quelque temps, d'en évaluer les résultats.

<b>Recommandation n° 10</b>	<b>Suivre la mise en œuvre des mesures décidées en vue de normaliser la situation dans les écoles et en évaluer les résultats.</b>
-----------------------------	--

## **2.2. Une meilleure visibilité de ses droits pour mieux les faire respecter**

En dehors de la voie hiérarchique, le personnel militaire connaît peu les canaux qui sont à sa disposition pour évoquer sa situation personnelle si besoin est. Des actions de formation ciblées, une information plus accessible et une affirmation solennelle de ses droits contribueraient à la prévention des faits de harcèlement, discrimination et violence sexuels en lui offrant une meilleure visibilité des protections dont il dispose tout en signifiant à un agresseur potentiel le risque encouru.

### **2.2.1. Des actions de formation ciblées**

Les rapporteurs proposent de lancer des actions de formation ciblées, destinées en priorité à l'encadrement ainsi qu'aux présidents de catégorie <sup>16</sup> et aux acteurs sociaux, afin de les sensibiliser à l'importance du sujet et de les mettre en mesure d'assumer leurs obligations respectives auprès du personnel. Ces actions, adaptées au type de fonction exercée, porteraient sur les droits des agents, les moyens dont ceux-ci disposent pour les faire respecter, au plan administratif ou judiciaire, et sur les responsabilités encourues en cas de méconnaissance.

Cette formation, qui doit être pratique, pourrait s'inspirer de la démarche adoptée par l'école nationale des sous-officiers d'active (ENSOA). Celle-ci intègre d'ores et déjà dans son programme de formation des élèves sous-officiers, à côté des séances de sensibilisation au cadre juridique applicable (sanctions pénales encourues en cas de bizutage, viol, brimade, etc.), des mises en situation sur le thème du harcèlement sexuel (réaction en tant que chef de groupe) ainsi que des évaluations comportementales abordant directement la question de la mixité. L'ensemble des stages des cadres de l'école prévoit également des mises en situation pratiques sur ce thème.

<b>Recommandation n° 11</b>	<b>Mettre en place des actions de formation ciblées au profit de l'encadrement, des présidents de catégorie et des acteurs sociaux, privilégiant la mise en situation.</b>
-----------------------------	--

### **2.2.2. Une information plus accessible**

Par ailleurs, il serait souhaitable de faciliter l'accès du personnel à une information sur le harcèlement, la discrimination et la violence sexuels, adaptée au contexte local et à sa situation.

Sans développer ici les obligations réglementaires d'affichage, ni les possibilités offertes par la diffusion des traditionnels livrets d'accueil ou par la généralisation des sites sur INTRADEF pour fournir aux agents civils et militaires les coordonnées des services ou instances qui ont vocation à leur apporter leur aide, il est suggéré d'organiser régulièrement au sein des unités des séances d'information sur cette thématique au profit des différentes catégories de personnel.

<sup>16</sup> Et des présidents du personnel militaire pour les gendarmeries spécialisées.



Dans la même perspective, les rapporteurs proposent que le code du soldat et ses déclinaisons dans toutes les armées soient enrichis de considérations sur la prohibition de toute atteinte sexuelle et sur la richesse qu'apporte la mixité dans une société. Un *vade mecum* pourrait être élaboré sur le modèle de celui qui a été tiré de ce code, en vue d'être diffusé le plus largement possible. Il pourrait également préciser que faire en cas de harcèlement, discrimination ou violence sexuels.

<b>Recommandation n° 12</b>	<b>Inclure dans le « code du soldat » la prohibition des atteintes sexuelles et en tirer un <i>vade mecum</i> à diffuser très largement.</b>
-----------------------------	--

### **2.2.3. L'affirmation solennelle des droits du personnel militaire**

Les rapporteurs n'ont pas manqué d'être sollicités à de nombreuses reprises lors de l'enquête, sur le point de savoir si les militaires allaient pouvoir bénéficier des mêmes dispositions que les fonctionnaires en matière de protection contre le harcèlement sexuel ou moral.

Ils constatent que cette attente est très forte et qu'elle est générale au sein de la population militaire.

La transposition dans le code de la Défense, au sein du statut général des militaires, des articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiés respectivement par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 et par la loi n°2005-84 3 du 26 juillet 2005, serait une affirmation solennelle de la politique du ministère en faveur de la protection des militaires contre le harcèlement sexuel ou moral et offrirait une meilleure visibilité des garanties dont ils jouissent en la matière.

Pour ces raisons, les rapporteurs proposent de procéder à cette transposition. Au regard de l'objectif visé, ils recommandent d'insérer ces nouvelles dispositions au sein du chapitre relatif aux protections octroyées aux militaires. Ils soulignent que l'avis du conseil supérieur de la fonction militaire devrait être recherché.

<b>Recommandation n° 13</b>	<b>Transposer dans le statut général des militaires les articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 d u 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, relatifs au harcèlement sexuel et moral.</b>
-----------------------------	---

---

### **2.3. Des mesures d'organisation et de gestion pour maîtriser les risques**

Des mesures très pratiques sont de nature à limiter les risques de comportements déviants. Elles consistent d'une part à éviter l'affectation de personnel féminin isolé en unité, d'autre part à adapter les locaux de vie à la mixité, enfin à féminiser davantage l'encadrement supérieur des écoles militaires.

### **2.3.1. L'affectation de personnel féminin en nombre suffisant dans les unités**

Les témoignages recueillis au cours des tables rondes ont démontré, tantôt les avantages de l'affectation de femmes en nombre suffisant dans une unité (cas des bords de la marine), tantôt le facteur de risque, à plusieurs titres, que représente la présence d'un personnel féminin isolé. En particulier :

- elle exacerbe la singularité de ce personnel au sein du groupe, plus susceptible dès lors d'attirer l'attention et de générer des comportements déviants ;
- elle rend impossible la mise en place d'une solidarité féminine largement considérée par les femmes comme un contrepoids et un secours moral précieux en cas d'animosité ou d'agression plus caractérisée ;
- elle rend moins légitime aux yeux du personnel masculin - voire du personnel féminin qui ne veut souvent pas faire l'objet de mesures qu'il juge discriminantes et contraires à la cohésion - la réservation de locaux dédiés aux femmes, qu'il s'agisse de chambres ou de sanitaires lorsque ceux-ci sont rares et que le confort est limité (en OPEX notamment).

<b>Recommandation n° 14</b>	<b> Limiter l'affectation de personnel féminin isolé dans les unités, en particulier en OPEX.</b>
-----------------------------	---

### **2.3.2. L'adaptation des locaux « vie » ou, à défaut, l'organisation de la cohabitation**

L'analyse des faits signalés en EVENGRAVE montre que la majorité des agressions relevées a eu lieu dans des locaux d'hébergement.

Il ressort en outre de la revue des locaux d'hébergement effectuée par les rapporteurs pendant leur visite des unités et des témoignages des tables rondes que des sanitaires et douches ne sont pas toujours réservés aux femmes et que ces dernières ne disposent pas toujours non plus de vestiaires dédiés.

Enfin, 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. Les rapporteurs ont eux-mêmes pu noter au cours de leur visites l'absence de fermeture de l'accès aux douches et sanitaires féminins, la présence de douches et sanitaires séparés par des cloisons partielles...

Plusieurs militaires féminins, à l'occasion des tables rondes, 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. Néanmoins, les rapporteurs considèrent que l'absence d'une séparation minimale dans les locaux de vie constitue un facteur de risque important et qu'il convient par conséquent :

- de ne pas laisser de personnel féminin isolé dans des chambres collectives (OPEX ou exercices) et de regrouper les chambres du personnel féminin dans les locaux d'hébergement ;
- d'inscrire la création de sanitaires, douches et vestiaires dédiés au personnel féminin ou la sécurisation de ces locaux (pose de serrures aux accès, de

cloisons occultantes...) <sup>17</sup> avec une forte priorité dans la programmation des travaux d'infrastructure ;

- à défaut et au minimum, d'organiser l'accès séparé des hommes et des femmes aux douches ou aux vestiaires communs à l'aide de « tours ».

<b>Recommandation n° 15</b>	<b>Mettre à disposition du personnel féminin des locaux sanitaires et des vestiaires réservés et sécurisés. A défaut et au minimum, organiser un accès séparé des femmes aux douches et aux vestiaires communs.</b>
-----------------------------	---

### 2.3.3. La féminisation de l'encadrement supérieur des écoles

Alors que le taux de féminisation des élèves des écoles des armées est aujourd'hui significatif (la proportion de femmes dans les promotions a pu parfois atteindre 20% sur la période 2002-2013), celui de l'encadrement demeure très faible et surtout, très peu développé dans les postes à responsabilité. Ainsi le nombre d'officiers féminins à des fonctions de cadre de contact a-t-il fluctué entre 2 et 4 sur les dix dernières années en moyenne.

L'encadrement des écoles n'est donc aujourd'hui qu'un reflet imparfait du degré de mixité de la Défense et de la présence de femmes à de hauts niveaux de responsabilité. Si cette situation peut s'expliquer en partie par le manque de femmes volontaires pour occuper ces postes, elle n'a plus lieu d'être et doit par conséquent faire l'objet d'une politique déterminée de la part du commandement.

L'ouverture des élèves masculins à la mixité passe par la promotion volontariste de femmes à des postes d'encadrement de bon niveau (encadrement supérieur et direction), qui limitera naturellement l'ostracisme et les propos sexistes dont sont aujourd'hui victimes les élèves féminines.

Les contacts pris avec les hautes autorités militaires pour analyser la faisabilité des propositions que les rapporteurs avaient en vue dans ce domaine permettent d'espérer des évolutions à brève échéance.

<b>Recommandation n° 16</b>	<b>Renforcer l'encadrement de contact féminin et nommer des officiers féminins chefs de promotion dès que possible.</b>
-----------------------------	---

---

<sup>17</sup> L'idée selon laquelle la protection contre l'incendie rend nécessaire la non-fermeture des portes des chambres, dont celles du personnel féminin, est une idée fautive que les chargés de prévention des risques professionnels doivent combattre.

---

### 3. Sanctions

---

L'exercice du pouvoir disciplinaire en sanctionnant les auteurs d'atteintes sexuelles est indissociable d'une démarche de prévention efficace : il sépare de manière visible par tous ce qui est interdit de ce qui est permis. En outre, parce qu'elle reconnaît et punit la commission de certains faits prohibés, la sanction permet à la victime d'engager un processus de reconstruction. Pour ces raisons, conformément aux orientations données par le ministre de la défense, **les rapporteurs estiment indispensable de repenser la démarche disciplinaire en cas de harcèlement, discrimination ou violence sexuels pour lui rendre son autonomie, sa réactivité et garantir son équité.**

---

#### 3.1. La nécessaire dissociation de l'enquête administrative et de l'enquête judiciaire

Les cas analysés en première partie montrent que la sanction disciplinaire est encore dans de nombreux cas suspendue au prononcé de la sanction pénale, au point qu'il peut arriver que l'intéressé, condamné au pénal, n'est pas sanctionné disciplinairement. S'agissant des faits relevés dans le livre « La guerre invisible », 13% des sanctions disciplinaires sont infligées après la sanction pénale ; dans les cas relevés en 2013-2014 par les rapporteurs, 11% des sanctions disciplinaires n'ont pas encore été prononcées, dans l'attente de la sanction pénale.

A titre d'illustration, on peut citer le cas de ce militaire, condamné au pénal pour viol, et sanctionné de 10 jours d'arrêt pour violation des consignes (consommation d'alcool), l'autorité disciplinaire ayant décidé de surseoir à une sanction disciplinaire pour les faits les plus graves en cours d'instruction au TGI. L'intéressé a demandé la résiliation de son contrat un mois après le prononcé de la sanction pénale et n'a fait l'objet, par conséquent, d'aucune sanction disciplinaire, alors même que l'ordonnance de mise en liberté prononcée à l'issue de sa détention provisoire (4 mois après le dépôt de plainte des victimes) était sans équivoque : l'auteur « reconnaît les faits de viol... ».

Dans un autre cas, un militaire a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits de viol et s'est vu infliger une sanction disciplinaire de 10 jours d'arrêts pour exhibition sexuelle. La mise au jour de faits plus graves par la procédure pénale n'a encore donné lieu à ce jour à aucune nouvelle sanction disciplinaire plus de 6 mois après le prononcé de la sanction pénale, dans l'attente des résultats de la procédure d'appel.

Si le manquement professionnel ou déontologique ne peut résulter de simples rumeurs et doit s'appuyer sur des faits avérés pour pouvoir être sanctionné, il faut rappeler, d'une part que l'administration se doit de statuer sur le plan disciplinaire sans attendre la solution du procès pénal en vertu des éléments dont elle dispose au moment où elle se prononce, et d'autre part qu'elle peut obtenir communication des informations recueillies durant l'enquête judiciaire. En outre, si l'analyse du juge pénal révèle un fait nouveau, l'administration pourra

reprendre sa procédure disciplinaire pour ce fait nouveau sans se voir opposer la règle du *non bis in idem*.

Etant tenue d'établir la réalité des manquements constatés, l'autorité disciplinaire peut souhaiter différer, par principe, le prononcé d'une sanction dans l'attente d'une confirmation des faits visés par l'autorité judiciaire, notamment lorsque la matérialité des faits n'est pas tout à fait établie ou lorsque les faits eux-mêmes sont contestés par l'agent. Toutefois, afin d'éviter que l'auteur ne quitte l'institution sans avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire ... ou y demeure, à peine lesté d'une punition sans rapport avec la gravité des faits qui lui sont reprochés, il est nécessaire d'engager plus rapidement les poursuites disciplinaires dès lors que l'enquête administrative met clairement en évidence que l'agent a commis des manquements ou fautes de comportement. Le sursis à statuer sur le plan disciplinaire doit être une exception dûment motivée et l'enquête administrative doit se poursuivre jusqu'à son terme.

Par ailleurs, la faute, entendue comme une atteinte directe ou indirecte à l'intérêt du service, peut intervenir en service ou hors service. Dans ce dernier cas, les faits reprochés:

- peuvent ne pas être totalement et matériellement détachables de la fonction qu'occupe le militaire ;
- peuvent porter atteinte à la réputation de l'armée ou apparaître incompatibles avec l'honneur militaire.

De même, le seul fait d'encourir une condamnation pénale définitive est en soi un fait de nature à justifier une sanction, dès lors que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire estime que le militaire ne justifie plus des conditions morales requises pour exercer ses fonctions.

Or, comme il l'a été signalé plus haut, l'examen des EVENGRAVE de 2013-2014 montre que les faits de harcèlement, discrimination et de violence sexuels qui se déroulent dans les locaux d'hébergement situés dans une enceinte militaire peuvent être présentés « sans lien avec le service » dans les messages.

L'ensemble des faits de harcèlement sexuel, dans la mesure où ils portent atteinte à la dignité militaire ou au renom de l'armée, sont susceptibles d'être rattachés au service et doivent, dès lors qu'ils sont avérés, donner lieu à sanctions disciplinaires<sup>18</sup>.

En conséquence, il importe de distinguer le disciplinaire du pénal et de ne pas s'en remettre, par facilité, à la seule sanction judiciaire. La création proposée dans les pages qui précèdent d'une structure indépendante chargée d'accueillir directement les plaintes du personnel et de les instruire dans le cadre d'enquêtes administratives pilotées par elle, pourrait contribuer à restaurer l'autonomie de la démarche disciplinaire.

<b>Recommandation n° 17</b>	<b>Ne pas attendre la sanction pénale pour sanctionner disciplinairement, dès lors que les faits sont avérés.</b>
---------------------------------	---

<sup>18</sup> Un message EVENGRAVE rendant compte d'une suspicion d'agression sexuelle dans un bâtiment d'hébergement dans une enceinte militaire portait la mention, à la rubrique Faits, « aucun lien avec le service ».

### 3.2. L'impératif d'équité

L'enquête a révélé que, contrairement à ce que prévoit d'ores et déjà la réglementation<sup>19</sup>, l'ensemble des cas de brimades ou pratiques vexatoires à connotation sexuelle ne fait pas l'objet d'une procédure EVENGRAVE. Or la bonne information des autorités militaires de 3<sup>e</sup> niveau est un élément essentiel pour permettre à ces dernières de remplir leur rôle de conseil et de régulation en matière disciplinaire et ce faisant de contribuer à harmoniser *a minima* les pratiques du commandement.

Ainsi, s'agissant des cas du livre, 3 cas sur les 16 analysés (cf. 1<sup>re</sup> partie) n'ont pas fait l'objet d'une procédure EVENGRAVE. Par ailleurs, parmi les 27 cas complémentaires relevés au cours de l'enquête en 2013 et 2014 hors EVENGRAVE, on compte deux cas de viol présumé avec dépôt de plainte.

De même, des faits de brimades n'ayant entraîné aucun dépôt de plainte ont fait l'objet d'une simple procédure de compte rendu interne à l'armée concernée (procédure régionale, utilisée pour des faits ne nécessitant pas l'information du ministre et du cabinet du chef d'état-major). Une sanction disciplinaire de 30 jours d'arrêts était ainsi envisagée au niveau régional, alors que des faits similaires sont habituellement punis d'une sanction de 40 jours d'arrêts par le chef d'état-major et font l'objet d'une dénonciation à l'autorité judiciaire.

En l'absence de compte rendu de faits graves aux autorités supérieures, ces manquements affaiblissent la capacité de réaction de celles-ci. Ce sont eux qui introduisent dans l'esprit des victimes un doute sur la volonté du ministère de sanctionner sans faiblesse les atteintes sexuelles et, partant, de leur assurer la sécurité auxquelles elles ont droit.

<b>Recommandation n° 18</b>	<b>Rendre compte par le biais de la procédure EVENGRAVE de tout cas de suspicion de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuels.</b>
-----------------------------	--

L'application des procédures de compte rendu est indispensable mais elle n'est pas suffisante. Encore faut-il sanctionner justement et équitablement. Dans ce but, les rapporteurs ont identifié trois pistes qui méritent d'être explorées.

#### 3.2.1. La réponse graduée que permet l'arsenal disciplinaire

Sur la totalité des cas dénombrés au cours de l'enquête, un seul a fait l'objet d'une sanction du 3<sup>e</sup> groupe (résiliation de contrat), aucun n'a donné lieu à une sanction du 2<sup>e</sup> groupe (exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 5 jours privative de toute rémunération, abaissement temporaire d'échelon, radiation du tableau d'avancement).

A l'exception de deux avertissements, les jours d'arrêts ont été utilisés dans tous les autres cas, allant de 5 à 40 jours.

La gravité de certains actes, en particulier s'agissant des viols, doit amener l'autorité disciplinaire à recourir aux sanctions plus dissuasives du deuxième et troisième groupes. A la différence des victimes qui y voient, semble-t-il, un déni

<sup>19</sup> Instruction 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG, déjà citée.

du préjudice qu'elles ont subi, les rapporteurs sont conscients qu'un certain nombre de jours d'arrêts, variable selon les armées et selon les grades, ruine avec certitude une carrière. Il n'en demeure pas moins qu'une lourde peine disciplinaire peut avoir un effet dissuasif pour le futur et inciter à la retenue, notamment au cours des activités de cohésion ou de tradition, surtout si elle a une dimension pécuniaire. En contrepartie, l'auteur est assuré de bénéficier d'un examen impartial de ses actes grâce à l'intervention d'un conseil de discipline ou d'enquête.

<b>Recommandation n° 19</b>	<b>Utiliser l'ensemble de l'arsenal disciplinaire pour sanctionner les faits de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuels.</b>
-----------------------------	--

### 3.2.2. Les aspects de la tolérance zéro en école

En vertu du code de la défense, certaines sanctions disciplinaires peuvent faire l'objet de deux procédures d'effacement : l'effacement automatique ou quadriennal et l'effacement sur demande à compter du 1<sup>er</sup> janvier de la 11<sup>e</sup> année suivant celle au cours de laquelle elles ont été prononcées.

Sont exclues de la procédure d'effacement quadriennal les sanctions concernant des faits constituant des manquements à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs du premier groupe dès lors qu'elles ont donné lieu à un blâme du ministre, à des arrêts d'une durée supérieure à 30 jours ou à une condamnation pénale inscrite au casier judiciaire n°2<sup>20</sup>.

Or, actuellement, les sanctions infligées aux élèves officiers d'une école pour manquements à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs du premier groupe sont effacées du dossier individuel de l'intéressé sur décision du commandant des écoles, après avis d'un conseil de discipline, dès lors qu'elles sont inférieures à 10 jours d'arrêts. Seules les sanctions plus lourdes, égales ou supérieures à ce marquant, sont suivies depuis l'été 2013 par le cabinet du chef d'état-major concerné et ne peuvent pas être effacées.

S'il faut noter l'évolution positive de la situation, puisque, jusqu'alors, aucune sanction ne remontait au cabinet du chef d'état-major en dehors de la procédure EVENGRAVE, cette pratique d'effacement des sanctions à l'issue de la scolarité ne repose toujours sur aucun fondement juridique<sup>21</sup> et ne permet pas encore de suivre avec suffisamment de précision le comportement des officiers qui, en école, auraient pu démontrer des attitudes déviantes, même mineures. Elle serait même de nature à encourager ces dernières en consacrant l'impunité de fait de certains actes perpétrés en école, alors qu'une vigilance particulière en situation de commandement est nécessaire.

Cette pratique crée en outre une inéquité entre les élèves officiers et les élèves sous-officiers puisque l'école des sous-officiers d'active de Saint-Maixent maintient l'ensemble des sanctions infligées dans les dossiers individuels des sous-officiers.

<sup>20</sup> Articles R4137-23, R4137-23-1 et R4137-23-2 du code de la défense.

<sup>21</sup> En vertu de l'article R4139-22, en dehors de l'avertissement, l'ensemble des sanctions disciplinaires doivent figurer au dossier individuel du militaire dès lors qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un effacement.

Pour ces raisons, les rapporteurs recommandent de mettre fin sans tarder à une telle pratique, dans toutes les écoles qui y recourraient. Ils engagent notamment le cabinet du chef d'état-major concerné à achever au plus tôt l'étude qu'il a entreprise sur de nouvelles modalités d'inscription des sanctions infligées en école dans les dossiers individuels des militaires. Celles-ci devraient avoir pour effet de garantir que l'ensemble des sanctions pour manquements à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs, quelle que soit leur importance, demeurent dans les dossiers des officiers et sous-officiers à leur sortie d'école.

<b>Recommandation n° 20</b>	<b>Inscrire dans les dossiers individuels des militaires l'ensemble des sanctions infligées en école pour des faits de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuels jusqu'à leur éventuel effacement réglementaire.</b>
---------------------------------	--

### 3.2.3. Un recours parcimonieux au sursis

Au total, sur l'ensemble des cas de harcèlement sexuel relevés au cours de l'enquête, 5 sanctions disciplinaires ont été infligées avec sursis. Or en cas de sursis, la sanction n'est ni exécutée, ni inscrite au dossier individuel du militaire. Ce n'est que lorsque le sursis est révoqué<sup>22</sup>, que cette inscription est faite. Il en résulte que des manquements graves peuvent passer rapidement inaperçus.

Le principe de la personnalisation des peines ne permet pas d'interdire de manière générale l'octroi d'un sursis pour un motif de sanction donné, en l'état de la réglementation. Les rapporteurs ne proposent pas de modification des textes sur ce point afin de disposer de l'éventail de réponses disciplinaires le plus ouvert possible. En revanche, ils recommandent de n'user de ce bénéfice en matière de harcèlement, discrimination ou violence sexuels qu'avec la plus grande parcimonie et pour des raisons puissamment motivées.

<b>Recommandation n° 21</b>	<b>Eviter de prononcer des sanctions avec sursis pour les faits de harcèlement, discrimination ou violence sexuels.</b>
---------------------------------	---

---

### 3.3. L'exigence d'exemplarité

Il est arrivé que des militaires ayant commis, en service ou à l'occasion du service, des faits d'une particulière gravité, comme un viol<sup>23</sup>, soient promus au grade supérieur grâce aux dispositions statutaires prévoyant un avancement à l'ancienneté entre certains grades. Ces avancements sont de droit, automatiques et ne donnent pas lieu à inscription sur un tableau d'avancement. Il n'est donc pas possible d'empêcher la promotion par une radiation d'un tableau qui n'existe pas. Et aucune disposition du code de la Défense ne prévoit qu'un militaire ne puisse pas être promu dans ce cas, alors qu'il remplit les conditions d'ancienneté requises.

---

<sup>22</sup> Article R4137-33 du code de la défense.

<sup>23</sup> En dehors du périmètre des atteintes sexuelles, un cas de meurtre est également connu.



Il n'en demeure pas moins que l'avancement d'une personne ayant commis un crime est incompréhensible et qu'il donne à la victime et à l'opinion une image très éloignée du respect de la légalité qu'il exprime pourtant, juridiquement parlant.

Face à ce paradoxe, les rapporteurs estiment indispensable de ne pas sacrifier le bon sens. Pour cela, ils proposent d'inscrire dans le code de la Défense une disposition permettant de suspendre l'avancement automatique d'un militaire ayant commis des faits d'une particulière gravité, comme un crime. Cette mesure à caractère conservatoire serait similaire à la suspension de fonctions<sup>24</sup>. Elle serait prononcée par l'autorité disciplinaire. D'une durée limitée, elle permettrait de statuer sur le sort de l'intéressé. Elle pourrait être maintenue en cas de poursuites pénales.

<b>Recommandation n° 22</b>	<b>Etudier la possibilité de prévoir dans le code de la Défense une mesure de suspension de l'avancement automatique en cas de commission de crime.</b>
---------------------------------	---

---

<sup>24</sup> Article L4137-5 du code de la Défense.

---

## 4. Accompagnement des victimes

---

Au-delà de la nécessaire sévérité dans la sanction des auteurs, la prise en compte des infractions à caractère sexuel nécessite un dispositif d'accompagnement des victimes, mis en œuvre par le commandement et les acteurs sociaux.

---

### 4.1. Le devoir d'informer

La dénonciation de faits de harcèlement ou d'agression sexuels, en particulier parce qu'elle est un cheminement difficile, doit impérativement être suivie d'un d'échange d'informations régulier avec la victime.

#### 4.1.1. Information de la victime sur les suites des faits qu'elle a subis

Dans le cadre de cet échange, la victime doit systématiquement être informée des suites données à son signalement, en particulier aux principales étapes suivantes :

- lors du déclenchement de l'enquête ;
- à la réception des conclusions de l'enquête ;
- après sanction disciplinaire du ou des auteurs.

Ces informations doivent être données :

- soit par l'autorité disposant du pouvoir disciplinaire dont dépend la victime, notamment lorsque la dénonciation des faits a été réalisée au sein de la chaîne de commandement ;
- soit par le « bureau enquête harcèlement », lorsque la dénonciation des faits a été directement enregistrée à ce niveau.

<b>Recommandation n° 23</b>	<b>Informez systématiquement la victime des conséquences disciplinaires et pénales des comportements prohibés.</b>
-----------------------------	--

#### 4.1.2. Information du commandement sur la conduite à tenir au profit de la victime

Les rapporteurs ont constaté une certaine méconnaissance des droits, des structures et des personnes susceptibles d'aider les victimes, tant dans la prise de conscience de leur situation, que dans l'aide possible et dans les démarches à entreprendre. Pour aider le commandement à mieux appréhender la problématique du traitement du harcèlement et des violences sexuelles dénoncés, il apparaît nécessaire de lui fournir un guide lui permettant d'emblée de prendre en considération la totalité des champs concernés (adaptation de la vie courante pour faire cesser immédiatement les faits et protéger la victime, assistance juridique, volet disciplinaire, éventuellement aide médicale, notamment via des psychologues, etc.) et d'aller vers les bons acteurs.

La réalisation de ce guide pourrait être confiée à la direction des ressources humaines du ministère de la défense. Il aurait vocation à être diffusé à toutes les autorités civiles et militaires en situation de commandement au ministère de la défense et à servir de support pédagogique dans tous les cursus de formation de cadres.

<b>Recommandation n° 24</b>	<b>Editer un « guide d'aide aux victimes de harcèlements, discriminations ou violences sexuels », à l'usage de toutes les autorités civiles et militaires en situation de commandement.</b>
-----------------------------	---

---

#### **4.2. La sécurisation de la victime**

Lorsque des faits de harcèlement ou d'agression sexuels sont portés à la connaissance du commandement, des mesures conservatoires immédiates doivent être mise en œuvre afin de protéger la victime.

Une suspension d'office de l'auteur peut en particulier être envisagée, dès lors qu'il y a une présomption sérieuse de manquement présentant un certain caractère de gravité. Cette mesure, qui n'est pas une sanction disciplinaire mais s'inscrit dans le processus de l'enquête administrative, ne préjuge en aucun cas des décisions ultérieures pénales et/ou disciplinaires.

De même, les procédures de déplacement d'office ou de rapatriement d'office (pour le militaire en mission) pour raison de service permettent d'écarter un personnel militaire d'une affectation ou d'un théâtre où sa présence est devenue indésirable en raison notamment d'écarts de comportement avérés ou fortement suspectés.

Par ailleurs, la mutation de l'auteur dans l'intérêt du service peut également être envisagée, à condition toutefois d'être fondée sur des faits objectifs au regard du fonctionnement du service. Les difficultés de relations, le retentissement des faits au plan local sont autant de raisons susceptibles de fonder une telle décision, sans spéculation sur la responsabilité éventuelle de l'agent.

Enfin, les desideratas professionnels de la victime, en termes de mutation notamment, devront dans la mesure du possible être agréés en priorité afin de lui permettre de renouer sereinement avec son activité professionnelle.

<b>Recommandation n° 25</b>	<b>Sécuriser au plus vite la victime et agréer prioritairement les choix de la victime en matière de mutation ou de maintien dans l'emploi et l'unité.</b>
-----------------------------	--

### 4.3. Le suivi et le soutien de la victime à moyen et long termes

Quel que soit le degré de gravité des faits de harcèlement ou d'agression sexuels subis par la victime, le commandement doit, pendant la phase de dénonciation des faits et lors de l'enquête, apporter son aide et assurer le soutien psychologique de la personne.

L'expérience de la CABAT incite à réaliser ce suivi au niveau national et par armée, sur l'exemple de la « cellule d'aide aux blessés ». Il s'agirait de confier le suivi des victimes à ces cellules expérimentées, directement aux ordres des chefs d'état-major d'armée, ce qui offre la garantie, en maintenant un lien étroit avec leur hiérarchie, de conserver une gestion cohérente des victimes.

L'accès au « bureau enquête harcèlement » resterait toujours possible.

<b>Recommandation n° 26</b>	<b>Confier le suivi et le soutien psychologique dans la durée des victimes aux cellules d'aide aux blessés de chaque armée.</b>
---------------------------------	---

Le contrôleur général des armées  
Brigitte DEBERNARDY

Le général d'armée  
Didier BOLELLI

---

## GLOSSAIRE

---

<b>CGA</b>	: Contrôle général des armées
<b>CNIL</b>	: Commission nationale informatique et libertés
<b>DAPM</b>	: Direction des affaires pénales militaires
<b>DPMM</b>	: Direction du personnel militaire de la marine
<b>DPSD</b>	: Direction de la projection et de la sécurité de défense
<b>HDV</b>	: Harcèlement, discrimination, violence
<b>IGA</b>	: Inspecteur général des armées
<b>MDR</b>	Militaire du rang
<b>OPEX</b>	: Opération extérieure