

Note de recherche stratégique n°17 – mars 2015

Politiques contre les violences sexuelles dans les armées : le cas des États-Unis

LCL Arnaud PLANIOL¹

Chargé d'études à l'IRSEM

Sommaire

Le harcèlement sexuel dans les forces armées américaines.....	2
Définition pour le DoD.....	2
Point de situation sur le harcèlement sexuel pour FY 2013.....	3
Réponse apportée par le DoD	5
Les agressions sexuelles dans les armées américaines	7
Définition d'agressions sexuelles pour les armées américaines	7
Point de situation pour le FY 2013	8
Mesures prises : le DoD SAPR Strategy plan	9
Que peut-on apprendre du modèle développé aux États-Unis?	10
Orientation bibliographique.....	12

¹ Arnaud PLANIOL est lieutenant-colonel de l'armée de Terre. Saint-Cyrien, diplômé du Command and General Staff College de l'U.S. Army, il a occupé les fonctions d'officier de liaison aux États-Unis.

Représentant un enjeu pour de nombreuses démocraties occidentales, les questions de harcèlement et violences à caractère sexuel sont prises très au sérieux par le *Department of Defense (DoD)*, qui lutte déjà depuis plusieurs années contre ces comportements déviants, suite notamment à plusieurs affaires emblématiques qui avaient secoué les académies militaires américaines au début des années 2000.

Faisant l'objet chaque année de rapports détaillés aux membres des deux chambres du Congrès, les questions de harcèlement et de violences à caractère sexuel sont traitées de manière spécifique. Les armées américaines font en effet une différence de prise en compte, de traitement et de suivi entre, d'une part, les cas de harcèlement sexuel (*sexual harassment*), qui n'impliquent pas de violence physique et, d'autre part, les cas d'agression sexuelle (*sexual assault*), qui se caractérisent par un contact physique violent entre la victime et l'agresseur. Pour lutter contre ces deux types de comportements, le DoD a mis en place depuis plusieurs années des politiques et des stratégies différenciées, tout en se dotant d'outils spécifiques.

La présente Note de recherche stratégique a pour objet d'examiner les grandes décisions et les textes qui, aujourd'hui, constituent l'épine dorsale des politiques américaines de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles. Même si la Note ne procède pas, *stricto sensu*, à une comparaison avec le modèle français, lequel émerge à peine, il nous semble que des enseignements pourraient être tirés de l'observation des bonnes pratiques mises en œuvre aux États-Unis et de leur retour d'expérience dans ce domaine. Il faut bien sûr tenir compte des spécificités institutionnelles et culturelles de chacun des deux pays.

Le harcèlement sexuel dans les forces armées américaines

Définition pour le DoD

Le DoD définit le harcèlement sexuel comme toute « forme de discrimination sexuelle qui comprend des avances sexuelles non sollicitées, la demande de faveurs sexuelles et toute autre conduite verbale ou physique à caractère sexuel² ». Ce comportement discriminatoire, qui est implicite ou explicite, peut avoir lieu au travail ou en dehors, et a pour but de conditionner le salaire ou la carrière de la victime à l'acceptation ou au rejet de ces avances. Créant un environnement de travail hostile ou offensif, un tel comportement interfère avec le travail de la personne qui subit ce harcèlement. Cette définition englobe donc tant les comportements de harcèlement commis au travail que ceux en dehors des heures de

² US Department of Defense, *Fiscal Year 2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, May 7, 2014, p. 1.

service, sur une emprise militaire ou à l'extérieur. L'enquête menée en France en mars 2014 ne concernait, pour sa part, que les faits ayant eu lieu dans une emprise militaire³.

En place depuis 1995, le *Department of Defense Military Equal Opportunity Office* se charge au sein du DoD de lutter contre les comportements discriminatoires, dont la question du harcèlement sexuel. Pour cela, il s'assure de la mise en œuvre de la directive de référence, la *DoD directive 1350.2, Department of Defense Military Equal Opportunity Program*. Celle-ci souligne l'importance de la chaîne de commandement comme acteur principal et préféré pour identifier et corriger les pratiques discriminatoires⁴. Elle demande aussi aux armées de faire un effort d'information auprès de leurs personnels sur la politique de lutte contre de tels comportements⁵. Enfin, elle mandate la mise en place de procédures par armée avec un calendrier à respecter pour le traitement des plaintes⁶.

Point de situation sur le harcèlement sexuel pour FY 2013

Daté de mai 2014, le dernier rapport sur le sujet fait un point de situation détaillé des plaintes déposées pour FY 2013⁷, soit la période allant du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2013. Sur ces douze mois, un total de 1366 plaintes a été déposé pour l'ensemble du DoD. La majorité des incidents se sont déroulés sur une emprise militaire.

Les victimes de harcèlement ont deux options pour porter plainte, le faire de manière officielle ou non⁸. Une plainte non-officielle n'est ainsi pas enregistrée officiellement par le bureau *Military Equal Opportunity (MEO)* de l'armée du plaignant. Dans ce cas, la plainte se résout la plupart du temps par la discussion/médiation en lien avec le commandement.

Type de plaintes	Officielles	Fondée	384	56,47 %	680	49,78 %
		Infondée	221	32,50 %		
		Enquête en cours	75	11,03 %		
	Non-officielles	Fondée	422	61,52 %	686	50,22 %
		Infondée	183	26,68 %		
		Enquête en cours	50	7,29 %		
		Données incomplètes	31	4,52 %		
Total					1366	

³ CGA Debernardy B., GA Bolelli D., *Rapport de la mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées*, avril 2014, Paris, p. 7.

⁴ U.S. Department of Defense, *DoD directive 1350.2: Department of Defense Military Equal Opportunity Program*, 21 novembre 2003, p. 5, § 4.3.

⁵ *Ibid.*, p. 5, § 4.5.

⁶ *Ibid.*, p. 9, § 6.2.5.

⁷ Aux USA, l'année fiscale A, Fiscal Year (FY), va du 1^{er} octobre de l'année A-1 au 30 septembre de l'année A.

⁸ U.S. Department of Defense, *FY2013 DoD Report, op.cit.* p. 2.

Total des plaintes	Fondées	806	59,00 %
	Infondées	404	29,58 %
	En cours	125	9,15 %
	Données incomplètes	31	2,27 %
		1366	

Source : tableaux établis à partir des chiffres tirés du *FY2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, p. 4.

A la date de publication du rapport, 59 % des 1366 plaintes avaient été jugées fondées, c'est-à-dire ayant mené à une condamnation. 29,5 % avaient été considérées comme infondées, c'est-à-dire non avérées ; le reste était en cours d'enquête ou suspendu faute de données suffisantes. Cette politique permet donc de défendre les victimes contre leurs harceleurs mais aussi de protéger chacun de plaintes infondées.

Une plainte peut impliquer plusieurs victimes et agresseurs, d'où la différence de chiffres totaux dans les tableaux.

Genre du plaignant	Type de plaintes			
	Officielle	Non Officielle	Total	%
Sexe masculin	96	115	211	14,90 %
Sexe féminin	640	557	1197	84,53 %
Sexe non connu	3	5	8	0,56 %
Total victimes			1416	

Source : tableau établi à partir des chiffres tirés du *FY2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, p. 42 et 44.

Les plaignants sont en majorité des femmes (84,53 % des cas) même si près de 15 % des plaintes concernent tout de même des hommes. Ainsi, sur un total de 1416 plaignants, 1197 sont des femmes et 211 des hommes. La victime est en majorité non officier et de grade subalterne.

Grade victime	Private à Sergeant	Staff Sergeant à Sergeant Major	Warrant Officer 1 à Chief Warrant Officer	Second lieutenant à Captain	Major à Colonel	Brigadier general à General	Cadet	Civil de la défense	Sous-traitant	Inconnu	Civil	Membre de la famille
Officiel	464	178	0	46	11	0	3	3	2	15	10	7
Non officiel	404	189	14	34	16	0	0	2	2	7	16	6
Total	868	367	14	80	27	0	3	5	4	22	26	13

Source : tableau établi à partir des chiffres tirés du *FY2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, p. 41-44.

Genre agresseur	Type de plaintes			
	Officielle	Non Officielle	Total	%
Sexe masculin	707	684	1391	94,43 %
Sexe féminin	30	45	75	5,09 %
Sexe non connu	0	7	7	0,48 %
Total agresseurs			1473	

Source : tableau établi à partir des chiffres tirés du *FY2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, p. 41 et 43.

A l'inverse, la grande majorité des harceleurs sont de sexe masculin, dans près de 94 % des cas, même si, dans quelques cas minoritaires, des femmes le sont aussi. C'est le plus souvent un collègue de travail vis-à-vis de sa victime, avec une plus importante prévalence dans les grades subalternes. Aucune catégorie de personnels n'est néanmoins à l'abri (cas d'un officier général en 2013).

Grade agresseur	Private à Sergeant	Staff Sergeant à Sergeant Major	Warrant Officer 1 à Chief Warrant Officer	Second lieutenant à Captain	Major à Colonel	Brigadier general à General	Cadet	Civil de la défense	Sous-traitant	Inconnu	Civil	Membre de la famille
Officiel	175	396	12	58	40	1	1	28	14	27	2	1
Non officiel	209	355	15	57	17	31	0	13	45	7	0	0
Total	384	751	27	115	57	32	1	41	59	34	2	1

Source : tableau établi à partir des chiffres tirés du *FY2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, p. 41-44.

Réponse apportée par le DoD

Si le DoD s'est doté d'une politique globale pour lutter contre le harcèlement sexuel, il n'existe cependant pas un programme d'action interarmées en tant que tel. En effet, afin de respecter les spécificités et cultures des trois armées⁹, chacune d'elles a développé son propre programme¹⁰, conformément aux directives données par le Pentagone.

Même si le dernier rapport en la matière fait le lien entre harcèlement et agressions sexuelles¹¹, ces deux problématiques sont cependant traitées séparément par la plupart des armées américaines, exception faite de l'*US Army* et des trois académies militaires (*US Military Academy* de West Point, *US Naval Academy* d'Annapolis et *US Air Force Academy* de Colorado Springs) qui abordent le problème dans sa globalité.

⁹ *Ibid.*, p. 2.

¹⁰ Pour accéder au détail des différents programmes par armée, voir le site du *Defense Equal Opportunity Management Institute*, consulté le 17 décembre 2014, disponible sur : <http://www.deomi.org/EOAdvisorToolkit/index.cfm>.

¹¹ U.S. Department of Defense, *FY2013 DoD Report*, *op.cit.* p. 1.

Près de 30 % des femmes et 19 % des hommes du DoD qui ont subi des violences à caractère sexuel en 2012 avaient été auparavant harcelés sexuellement par leur agresseur avant que celui-ci ne passe à l'acte¹². Constatant donc une progressivité des comportements qui, s'ils ne sont pas pris à temps, peuvent mener du harcèlement à l'agression sexuelle, l'*US Army* s'est dotée d'un programme de lutte contre ces deux comportements : le *Sexual Harassment/Assault Response and Prevention program* - SHARP. Ce programme comprend deux volets, l'un de prévention-formation et un second de prise en compte des plaintes et d'accompagnement des victimes.

L'*US Army*, par l'intermédiaire de sa campagne I.A.M. (*Intervene, Act, Motivate*) STRONG, insiste sur la nécessité de prévenir de tels comportements. Chacun, à tous les niveaux, a un rôle à jouer. Pour ce faire, toute formation de plus de huit semaines, dès l'école de formation initiale, comprend un module de prévention sur le harcèlement et les agressions sexuelles. Y sont abordées les tactiques des harceleurs/agresseurs et la manière d'intervenir pour empêcher de tels actes, au cas où l'on serait victime ou témoin de tels comportements. De plus, tous les militaires et personnels civils de l'*US Army* reçoivent chaque année sur le sujet une sensibilisation obligatoire, composée d'une séance de trois heures en face à face (délivrée à l'aide d'un kit de formation et de deux vidéos, *Soldier Training* et *Amateur Night*) ainsi qu'un module d'information à suivre à distance sur son ordinateur (*Team Bound*)¹³.

L'*US Army* a aussi créé des correspondants *Sexual Harassment/Sexual Assault (SH/SA)* dans les unités. Sélectionnés parmi le personnel militaire et civil, servant de conseillers au commandement et de référents pour traiter les cas de SH/SA, ils suivent une formation de 80 heures, accréditée par un organisme civil indépendant spécialisé dans la prise en compte des victimes, la *National Organization of Victim Advocates-NOVA*¹⁴.

Aux États-Unis, les membres des forces armées étant jugés par la justice militaire, une formation de 80 heures est donc aussi prévue pour les enquêteurs militaires travaillant dans les *Special Victims Units*, unités spécialisées dans les affaires de SH/SA¹⁵.

Enfin, concernant la prise en compte de la plainte et l'accompagnement des victimes, l'*US Army* a mis en place un site sur lequel chacun peut trouver tous les renseignements nécessaires pour déposer plainte et se faire accompagner dans ses démarches¹⁶. Toutes ces informations se retrouvent dans un petit guide SHARP dans lequel sont définis les comportements de harcèlement et d'agressions sexuels, sont rappelés les rôles et

¹² *Ibid.*, p. 1.

¹³ Sexual Harassment Assault Response and Prevention, *Overview*, consulté le 10 décembre 2014, disponible sur : http://www.sexualassault.army.mil/Template-preventionAndTran.cfm?page=prevention_overview.cfm.

¹⁴ Sexual Harassment Assault Response and Prevention, *SARC/SHARP and VA/SHARP Specialist Training*, consulté le 10 décembre 2014, disponible sur : http://www.sexualassault.army.mil/Template-preventionAndTran.cfm?page=prevention_sarc.cfm.

¹⁵ Sexual Harassment Assault Response and Prevention, *Criminal Investigation Command Training*, consulté le 10 décembre 2014, disponible sur : http://www.sexualassault.army.mil/Template-preventionAndTran.cfm?page=prevention_criminal.cfm.

¹⁶ *Sexual Harassment Assault Response and Prevention*, consulté le 10 décembre 2014, disponible sur : <http://www.sexualassault.army.mil/index.cfm>.

responsabilités de chacun (chaîne hiérarchique, victime, témoin, aumônier, personnel du service de santé,...) ainsi que les différentes options pour porter plainte et les procédures que cela enclenche¹⁷.

Les agressions sexuelles dans les armées américaines

Suite à des plaintes d'agressions sexuelles sur des membres des armées déployés en Irak et au Koweït, le DoD décide en 2004 de revoir ses politiques en la matière et de mettre en place une *Joint Task Force for Sexual Assault Prevention and Response*-JTF SAPR. Le choix d'un vocabulaire militaire n'est ici pas anodin. Créé en octobre 2005, le *Sexual Assault Prevention and Response Office* est chargé depuis de développer une stratégie de prévention, des politiques et des procédures afin de faciliter le dépôt de plainte, améliorer les soins et la prise en charge des victimes¹⁸. Deux documents, régulièrement mis à jour, régissent ce programme SAPR, la *DoDD 6495.1 Sexual Assault Prevention and Response Program* et la *DoDI 6495.02 SAPR Program Procedures*.

Définition d'agressions sexuelles pour les armées américaines

Le DoD définit le *sexual assault* comme tout contact sexuel intentionnel caractérisé par l'usage de la force, les menaces, l'intimidation ou l'abus d'autorité, ou lorsque la victime ne donne pas son accord ou ne peut le donner¹⁹. La définition ne se limite donc pas à un type d'agression en particulier mais s'applique à des faits allant du contact physique à caractère sexuel jusqu'au viol. Cela concerne les actes mais aussi toute tentative de passer à l'acte. Les agressions de membres des armées contre leurs enfants et conjoints relèvent pour leur part d'une autre problématique, prise en compte par un programme particulier, le *Family and Advocacy Program (FAP)*.

Le DoD propose deux options aux victimes d'agression sexuelle pour déposer plainte²⁰. Le *restricted reporting* permet ainsi aux victimes d'avoir un accès confidentiel aux soins médicaux, aux services de soutien aux victimes, sans que cela ne déclenche une enquête officielle, contrairement à l'*unrestricted reporting*.

¹⁷ U.S. Army, *SHARP Guidebook*, consulté le 10 décembre 2014, disponible sur : <http://usarmy.vo.llnwd.net/e2/c/downloads/313398.pdf>.

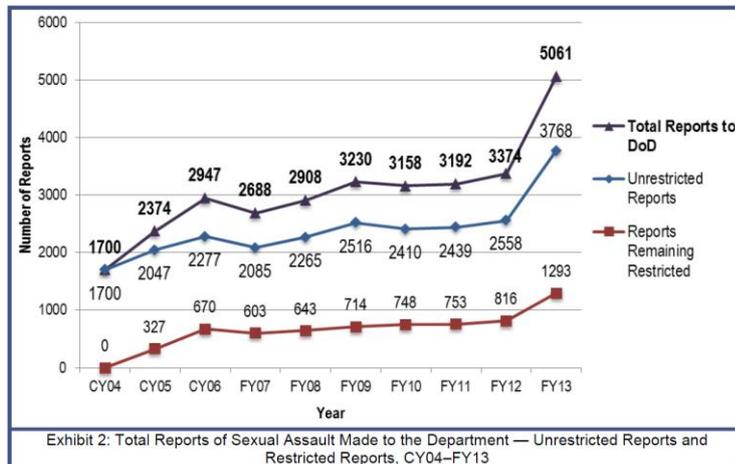
¹⁸ US Department of Defense Sexual Assault Prevention and Response, *Department of Defense Annual Report on Sexual Assault in the Military-Fiscal Year 2013*, April 22, 2014, p. 108.

¹⁹ *Ibid.*, p. 109.

²⁰ *Ibid.*, p. 110.

Point de situation pour le FY 2013

Chaque année, le DoD envoie aux deux chambres du Congrès un rapport sur les agressions



sexuelles dans les armées. Pour FY 2013, il ressort que les plaintes pour agressions sexuelles ont très fortement augmenté (+ 50 %) par rapport à l'année précédente. Cela représente pour 2013 un taux de 3,4 victimes pour 1000 (3,4 ‰) membres des forces armées (19,1 ‰ pour les victimes femmes et 0,7 ‰ pour les victimes hommes)²¹. Pour 2012, ces chiffres étaient

respectivement de 2,1 ‰ (12,4 ‰ pour les femmes et 0,4 ‰ pour les hommes). L'on dénombre donc, en 2013, 5061 plaintes pour 5518 victimes, dont 4605 membres des forces armées (913 victimes sont des civils, étrangers ou autres). Sur ces 5061 plaintes, 3768 étaient *unrestricted* et 1293 *restricted*.

Le DoD explique cette augmentation significative par le fait que plus de victimes feraient la démarche de déposer plainte, grâce à la stratégie volontariste mise en place depuis plusieurs années, et non en raison d'une augmentation du nombre des agressions²². Toutes ces plaintes ne concernent en effet pas forcément des faits ayant eu lieu en 2013. 9,5 %²³ d'entre elles se rapportent à des incidents intervenus avant l'entrée en service des plaignants. En particulier, le DoD fonde son argumentation sur le faible nombre de militaires d'active rapportant des contacts à caractère sexuel intempestifs. En 2012, lors de la dernière enquête *Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members*, 6,1 % des femmes et 1,2 %²⁴ des hommes rendaient compte avoir été victimes de tels comportements. Même si les résultats de la prochaine enquête ne seront connus qu'en avril 2015, une pré-étude de la Rand annonce les chiffres suivants pour 2014, en baisse à 4,3 % pour les femmes et statistiquement stable à 0,9 %²⁵ pour les hommes. Bien que certains membres de la commission des forces armées au Sénat, comme par exemple la sénatrice Kirsten Gillibrand

²¹ *Ibid.*, p. 46.

²² *Ibid.*, p. 3.

²³ *Ibid.*, p. 47.

²⁴ U.S. Department of Defense - Sexual Assault Prevention and Response, *2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members*, 15 mars 2013, disponible sur: http://www.sapr.mil/public/docs/research/2012_Workplace_and_Gender_Relations_Survey_of_Active_Duty_Members-Survey_Note_and_Briefing.pdf.

²⁵ Rand Corporation, *Sexual Assault and Sexual Harassment in the US Military-Top-Line Estimates for Active-Duty Service Members from the 2014 Rand Military Workplace Study*, National Defense Research Institute, December 2014, p. x.

(Démocrate-New York), ne partagent pas cette analyse²⁶, il n'en reste pas moins que les agressions sexuelles dans les armées restent un problème persistant.

Rapporté au nombre total de militaires américains en activité, estimé en 2013 à 1 317 561, ce chiffre de 5061 plaintes peut paraître très faible mais ne reflète cependant pas

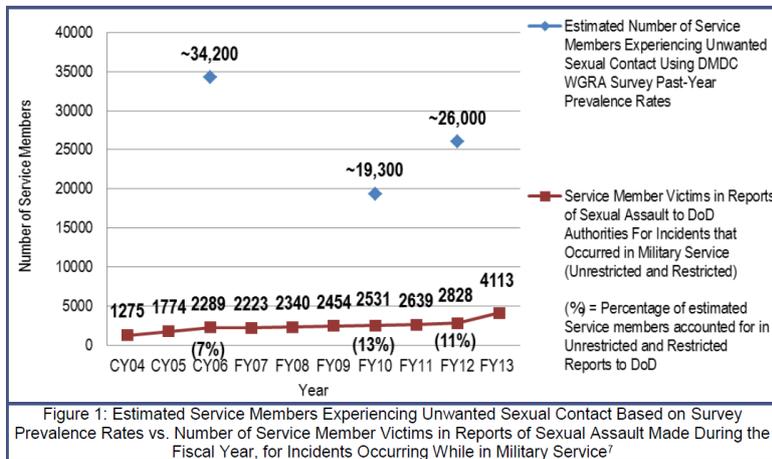


Figure 1: Estimated Service Members Experiencing Unwanted Sexual Contact Based on Survey Prevalence Rates vs. Number of Service Member Victims in Reports of Sexual Assault Made During the Fiscal Year, for Incidents Occurring While in Military Service⁷

nécessairement le nombre d'agressions qui ont eu lieu en 2013²⁷. En effet, les études nationales civiles américaines montrent que seule une fraction minime des victimes d'agressions sexuelles porte plainte²⁸.

Le comportement des victimes n'étant pas différent dans les armées, le DoD estime donc

que moins de 20 % des victimes rendent compte de leur agression à une autorité militaire. Pour 2011, le DoD estime ainsi à 26 000 le nombre de membres des forces armées ayant été victimes de contact à caractère sexuel non désiré.

Mesures prises : le DoD SAPR Strategy plan

Face à ce défi, la stratégie du DoD fait l'effort dans cinq domaines : la prévention, l'enquête, la responsabilisation de l'agresseur, l'assistance aux victimes et l'évaluation des programmes.

Des programmes de prévention efficaces sont tout d'abord nécessaires afin de réduire puis d'éliminer les agressions sexuelles dans les armées qui ont donc développé et mis en œuvre des programmes spécifiques de lutte contre ces comportements.

Le DoD s'est aussi fixé comme objectif de mettre en place des procédures d'enquêtes efficaces et rapides. Ainsi, en 2013, une enquête a duré en moyenne 109 jours²⁹. Dans le même ordre d'idée, les différentes armées ont mis sur pied en 2013 des groupes chargés de mener l'enquête et d'apporter un soutien aux victimes, les *Special Victim Capabilities*³⁰.

²⁶ La sénatrice Kirsten Gillibrand (Démocrate-New York), s'est ainsi intéressée de près à ce sujet et a milité avec véhémence pour que les agressions sexuelles dans les armées soient jugées en dehors de la chaîne hiérarchique, directement par le *Judge Advocate General*. En dépit de ses efforts, sa proposition de loi, *Military Justice Improvement Act*, a été bloquée au Sénat à 5 voix près en juin 2014.

²⁷ *Ibid.*, p. 7.

²⁸ US Department of Defense Sexual Assault Prevention and Response, *Department of Defense Annual Report on Sexual Assault in the Military-Fiscal Year 2013*, April 22, 2014, p. 63.

²⁹ *Ibid.*, p. 7.

³⁰ *Ibid.*, p. 28.

Par ailleurs, le DoD compte bien poursuivre les auteurs de tels actes. L'implication des victimes sur la durée de la procédure est pour cela primordiale. Il est en particulier important de fournir des conseils juridiques aux victimes afin que celles-ci aient confiance dans le système qui est censé les protéger. L'*US Air Force* a ainsi expérimenté en 2013 un programme de *Special Victims Counsel*³¹, qui avait pour objet de fournir un avocat militaire aux frais de l'*US Air Force*. Le retour d'expérimentation étant très positif, ce système a été généralisé aux autres armées.

Dans le domaine de l'assistance aux victimes, le but affiché est d'apporter un soutien de qualité aux victimes, afin que celles-ci gagnent en résilience et trouvent alors le courage de porter plainte. Ceci passe aussi par le besoin de déstigmatiser la consultation auprès d'un spécialiste, psychologue ou psychiatre, ce qui peut encore aujourd'hui être mal perçu et nuire au bon déroulement de la carrière³².

Enfin, le dernier axe d'effort concerne la volonté de standardiser et évaluer les programmes en cours, ce qui implique de disposer d'une image précise de ce qui se passe dans les armées. Pour cette raison, une enquête annuelle sur l'ambiance au travail dans les unités va être mise en place et la base de données *Defense Sexual Assault Incident Data base (DSAID)* et les indicateurs interarmées vont être améliorés³³.

Si pour FY 2013, l'objectif principal était d'accroître la confiance dans le système, la nouvelle *FY 2014-2016 : DoD Sexual Assault Prevention Strategy*³⁴ prévoit de faire porter l'effort des deux années à venir sur la prévention.

Que peut-on apprendre du modèle développé aux États-Unis?

Si dans l'esprit les approches françaises et américaines sont très proches, il ne faut cependant pas oublier la différence d'échelle entre les deux pays et leurs forces armées. Ceci étant dit, en plus des mesures de modifications réglementaires et des mesures pratiques garantissant des conditions de travail ne favorisant pas les comportements discriminatoires, les approches françaises et américaines convergent sur un certain nombre d'éléments et tout d'abord sur le rôle primordial donné au commandement civil et militaire. Ce dernier contribue, en effet, à la mise en place d'un environnement de travail sain et non-permissif en faisant respecter les directives, droits et devoirs de chacun mais aussi en s'assurant que les personnels coupables seront sanctionnés, en utilisant pour cela l'ensemble de l'arsenal disciplinaire à disposition. Il est aussi primordial de renforcer la confiance que les membres

³¹ *Ibid.*, p. 34.

³² Sur ce sujet, voir le rapport publié par la Rand Corporation, *Mental Health Stigma in the Military*, 2014, disponible sur : http://www.rand.org/pubs/research_reports/RR426.html.

³³ US Department of Defense Sexual Assault Prevention and Response, *Department of Defense Annual Report on Sexual Assault in the Military-Fiscal Year 2013*, April 22, 2014, p. 58 ; 60.

³⁴ U.S. Department of Defense - Sexual Assault Prevention and Response, *FY 2014-2016: DoD Sexual Assault Prevention Strategy*, 30 avril 2014, disponible sur: http://sapr.mil/public/docs/prevention/DoD_SAPR_Prevention_Strategy_2014-2016.pdf.

des forces armées doivent avoir dans le système qui est censé les protéger. C'est la condition pour que les personnels n'hésitent pas à parler ou à intervenir en présence de tels agissements. La mise en place d'actions de prévention, la prise de sanctions et l'accompagnement des victimes y contribuent. Les deux armées se retrouvent enfin sur l'amélioration nécessaire de la prise en compte des besoins des victimes, tout en garantissant la présomption d'innocence des agresseurs présumés. Le besoin de disposer de personnels compétents, formés et sensibilisés aux dommages psychologiques associés au traumatisme est aussi reconnu.

En place depuis plusieurs années, le programme américain permet de profiter d'un retour d'expérience et de tirer certaines leçons transposables en France. La première fait ressortir l'importance d'éduquer et de former les personnels des armées à ces comportements et sur la manière de s'en prémunir. Dans les deux pays, les écoles de formation initiale apparaissent, d'ailleurs, comme des organismes où un effort tout particulier doit être entrepris. Cela nécessite un effort prolongé et un suivi sur le long terme des mesures mises en œuvre, afin d'adapter la stratégie de réponse en fonction de l'évolution des comportements déviants. Cela nécessite donc une volonté politique appuyée sur des moyens et des outils, comme par exemple des indicateurs statistiques pertinents. La France a ainsi pris la décision en 2014 de se doter d'une telle capacité de suivi³⁵.

L'autre leçon concerne le fait que les armées américaines abordent le problème de manière globale, tant pour les violences faites aux femmes qu'aux hommes. En France, bien que le rapport rendu au ministre mentionne le cas d'hommes victimes de tels comportements³⁶, l'institution s'est surtout fait l'écho des violences contre les femmes en réaction à la parution de l'enquête journalistique *La guerre invisible*³⁷.

Enfin, dans les deux pays, des réflexions sont en cours, par exemple sur le suivi des affaires d'agression en dehors de la voie commandement. Pour l'instant, outre-Atlantique, la voie commandement reste prépondérante en dépit des demandes de certains membres du Congrès, comme la sénatrice Kirsten Gillibrand. La France, suite au rapport remis au ministre de la défense Jean-Yves Le Drian, le 15 avril 2014, a fait, pour sa part, le choix de mettre en place un canal hors voie de commandement, sans que celui-ci ne se substitue pour autant à la voie hiérarchique³⁸. Quoi qu'il en soit, le besoin d'une structure d'enquête indépendante, avec des personnels formés, est une fois de plus souligné. Elle existe aux États-Unis avec le *Judge Advocate General-JAG*. En France, ce rôle pourrait être repris soit par le contrôle général des armées soit par l'inspection générale des armées³⁹.

³⁵ CGA Debernardy B., GA Bolelli D., *op.cit.*, p. 12.

³⁶ *Ibid.*, p. 2.

³⁷ Minanon L., Pascual J., *La guerre invisible*, Les Arènes, Paris, 2014.

³⁸ CGA Debernardy B., GA Bolelli D., *op.cit.*, p. 18.

³⁹ *Ibid.*, p. 20.

De manière plus générale, cette question du harcèlement et des agressions sexuelles dans les armées françaises soulève indirectement celle de la place des femmes aux postes d'encadrement et de responsabilité dans les armées, et notamment dans les écoles de formation. En dépit d'une mixité avancée, les armées françaises semblent encore avoir une marge de progrès dans ce domaine en comparaison avec les États-Unis où l'on trouve très souvent des femmes, civiles et militaires, à des postes de commandement, jusqu'aux fonctions les plus élevées du *Department of Defense*. Ce rééquilibrage hommes-femmes, néanmoins, ne réglerait pas à lui seul ce type de comportements, comme l'exemple américain nous le montre ; il ferait pourtant partie des éléments à mettre en œuvre pour changer les mentalités.

Orientation bibliographique

- US Department of Defense, *Fiscal Year 2013 DoD Report on substantiated incidents of sexual harassment in the Armed Forces*, 7 mai 2014.
- Rand Corporation, *Sexual Assault and Sexual Harassment in the US Military-Top-Line Estimates for Active-Duty Service Members from the 2014 Rand Military Workplace Study*, National Defense Research Institute, décembre 2014.
- US Department of Defense Sexual Assault Prevention and Response, *Department of Defense Annual Report on Sexual Assault in the Military-Fiscal Year 2013*, April 22, 2014.
- Minanon L., Pascual J., *La guerre invisible*, Paris, éditions Les Arènes, 2014.
- Bhagwati Anu, «The Unheard Victims of The Invisible War», *Foreign Affairs*, 8 mars 2013.
- DACOWITS Defense Advisory Committee on Women in the Services, *Defense Advisory Committee on women in the Services 2013 Report*, Washington, D.C., 17 mai 2013.
- Manning L., *Women in the Military: Where They Stand. 8th ed.*, Washington, D.C.: Women's Research and Education Institute, février 2013.
- Quil L., Peñaloza M., «Sexual Violence Victims Say Military Justice System is 'Broken'», National Public Radio, mars 2013.
- CGA Debernardy B., GA Bolelli D., *Rapport de la mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées*, Paris, avril 2014.