



Frequently Asked Questions (FAQ)

Réponses aux principales questions concernant l'étude et ses conclusions.

Pourquoi l'armée a-t-elle mené cette étude ?

L'armée voulait se forger une vision globale de la discrimination et de la violence sexualisée dans ses rangs, car il faut avoir connaissance des faits et des chiffres concrets pour prendre des mesures ciblées.

Cette étude fait partie du plan d'action de la [Stratégie Égalité 2030](#) qui contient quatre champs d'action : vie professionnelle et publique, conciliation de la vie de famille avec l'engagement militaire, violence de genre et discrimination. La thématique de l'étude est donc issue de la Stratégie Égalité 2030 adoptée par le Conseil fédéral.

Pourquoi l'armée n'a-t-elle mené cette étude et conçu des mesures qu'en 2023/2024 ?

Cette étude fait partie des nombreuses mesures mises en œuvre par l'armée depuis 2021, dont certaines sont liées. Ainsi, le service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité met à disposition un service de signalement et de consultation depuis sa création en 2022. En 2023, le commandement de l'armée a adopté la Stratégie diversité, qui comprend un train de mesures destinées à l'armée et au Groupement Défense.

L'idée de mener une telle étude avait déjà été évoquée avant sa réalisation, et des mesures contre la discrimination avaient déjà été introduites et mises en œuvre, comme la révision du règlement de service de l'armée en 2017 ou l'extension de l'interdiction de discriminer des militaires en raison de leur orientation sexuelle. Mais l'ancienne conseillère fédérale Viola Amherd et le commandant de corps Thomas Süssli, ancien chef de l'Armée, ont donné une nouvelle impulsion à ce thème.

Comment l'armée va-t-elle s'assurer que les nouvelles mesures qu'elle prend seront plus efficaces que les précédentes ?

L'armée a commencé par prendre des mesures (Stratégie diversité, directive du commandement de l'armée pour l'application d'une tolérance zéro, Vision L'Armée suisse en 2030 et en particulier son volet « L'être humain au centre ») axées principalement sur le niveau stratégique. Ainsi, le premier train de mesures de la Stratégie diversité concernait plutôt la gestion de la diversité et seules quelques mesures portaient directement sur la discrimination et la violence sexualisée. Ces mesures sont importantes et fonctionnent bien. Il s'agit toutefois d'aborder la discrimination et la violence sexualisée de manière très concrète, avec des mesures supplémentaires.

L'armée a mis au point des mesures elle-même, alors qu'elle laisse des cas de discrimination et de violence sexualisée se produire. Comment de telles mesures pourraient-elles donc fonctionner ?

Les mesures fixées par le commandement de l'armée ont été élaborées en s'inspirant des mesures exigées ou appliquées au sein d'autres forces armées, organisations ou services.

Elles ne sortent pas de nulle part. L'armée invite aussi les organisations, les services spécialisés et d'autres organes concernés à un dialogue et à un échange d'expériences pour avancer ensemble dans ce domaine.

Peut-on se fier aux résultats de l'étude ?

Au total, 1 126 militaires ont participé anonymement à l'enquête. L'évaluation des données repose sur leurs réponses et déclarations. Du point de vue scientifique, les valeurs obtenues sont solides et aucune contradiction n'apparaît dans les résultats. Les réponses aux questions ouvertes vont dans le même sens. Les chiffres qui concernent les femmes sont représentatifs, alors que ceux relatifs aux hommes ne sont qu'indicatifs. La répartition des personnes qui ont répondu à l'enquête en termes de grade, d'appartenance linguistique et d'âge ne correspond pas à la répartition au sein de l'effectif total de l'armée. Cela dit, les résultats de l'étude sont conformes à ceux d'autres forces armées et à ceux d'enquêtes au sein de la société civile. En outre, de nombreux témoignages coïncident avec les annonces faites au service de signalement et de consultation Femmes dans l'armée et Diversité et aux affaires qu'il a traitées.

Pourquoi l'armée n'a-t-elle pas enquêté sur d'autres critères de discrimination ?

Le champ de la recherche a déjà été étendu par étapes.

- L'étude ne se contente pas d'examiner la discrimination et la violence sexualisée envers les femmes dans l'armée. Étant donné que les personnes de sexe (administratif) masculin constituent la majeure partie de l'effectif de l'armée, un nombre d'hommes équivalent à celui des femmes militaires a été invité à participer à l'étude.
- Le postulat 21.4220 « Assumer et reconnaître le tort causé aux homosexuels dans l'armée » a été adopté par le Conseil fédéral en mars 2022, ce qui a incité l'armée à intégrer l'orientation sexuelle à l'étude.
- L'adaptation de l'art. 30b CC au 1^{er} janvier 2022 a simplifié la modification du sexe inscrit dans le registre de l'état civil et le changement de prénom, notamment pour les personnes transgenres. Compte tenu de l'augmentation constante du nombre de militaires transgenres, la transidentité a aussi été prise en compte dans l'étude.

L'étude regroupe ainsi plusieurs thématiques. Les personnes qui ont pris part à l'enquête ont en outre eu la possibilité de s'exprimer au sujet d'autres motifs de discrimination.

Pourquoi avoir pris en considération l'armée et non pas tout le Groupement Défense ?

Jusqu'en 2024, on ne disposait pas de données sûres concernant la discrimination et la violence sexualisée dans l'armée de milice, car contrairement au personnel du Groupement Défense (militaires de carrière compris), les militaires de milice n'ont pas de contrat de travail. Les militaires répondant à un ordre de marche ne prennent donc pas part à l'enquête menée auprès du personnel. La présente étude est la première base scientifique sur la discrimination et la violence sexualisée dans l'armée de milice, ce qui permet de combler une lacune.

Combien a coûté l'étude ?

Les coûts externes de l'étude se sont élevés à 87 442 francs, dont 67 642 francs pour l'enquête anonyme, 4 900 francs pour le contrôle de la qualité des évaluations statistiques et 14 900 francs pour la mise en page du rapport d'étude et du condensé dans respectivement quatre et cinq langues.

En 2023, le commandement de l'armée a adopté une stratégie de tolérance zéro. Pourquoi y a-t-il encore autant de militaires victimes de discrimination et de violence sexualisée ?

Toutes les femmes incorporées dans l'armée et un nombre plus ou moins équivalent de militaires hommes ont été invités à participer à l'étude. L'enquête sur la discrimination et la violence sexualisée n'était pas limitée à une période donnée (p. ex. les 12, 24 ou 48 derniers mois). Les chiffres se rapportent aux expériences qui se sont déroulées pendant le service militaire, soit une période qui peut aller de 1 à 30 ans suivant les personnes interrogées. L'âge moyen des personnes qui ont participé est de 27,3 ans.

Par ailleurs, la discrimination et la violence sexualisée sont banalisées, du moins dans certaines formations de l'armée, et ne sont donc pas identifiées comme telles, surtout s'agissant de la violence sexualisée verbale et non verbale. Il faut commencer par identifier la discrimination et la violence sexualisée comme telles pour arriver à les combattre par une politique de tolérance zéro et pour faire diminuer le nombre de victimes.

L'armée prend-elle au sérieux la lutte contre la discrimination et la violence sexualisée ?

L'armée veut protéger l'ensemble des militaires contre la discrimination et la violence sexualisée. Elle conçoit son devoir d'assistance de manière globale. Examiner la situation et agir est du devoir de chaque personne. La présente étude a mis au jour l'ampleur de la discrimination et de la violence sexualisée. L'armée a sciemment publié le rapport d'étude complet et le catalogue de mesures qui l'accompagne. Elle veut garantir la transparence et lever le tabou à ce sujet. Une enquête de suivi sera menée en 2028/2029 ; elle sera à nouveau publiée et rendue accessible à tous.

Comment l'armée peut-elle atteindre son objectif d'être inclusive si autant de militaires sont victimes de discrimination et de violence sexualisée pendant leur service ?

Le commandement de l'armée s'engage à suivre la voie d'une organisation inclusive, où toute personne trouve sa place. Une telle organisation ne peut tolérer ni discrimination ni violence sexualisée. Le processus a déjà commencé, notamment par la création, en 2002, du [service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité](#) et du Service de médiation indépendant pour les militaires, par l'élaboration d'une [Stratégie diversité](#) et par l'adoption du premier train de mesures correspondant. L'objectif est d'instaurer une armée pour toutes et tous. L'armée souhaite ainsi apporter sa contribution aux efforts de la société pour lutter contre la discrimination et la violence.

Que fait concrètement l'armée contre la discrimination et la violence sexualisée ?

Les bases légales existent. Bon nombre de cadres appliquent les dispositions et suivent la directive de tolérance zéro. Ce n'est pourtant pas encore le cas de tout le monde. L'armée veut que les prescriptions légales soient mises en œuvre au quotidien dans toutes les formations militaires et à tous les échelons. En plus des mesures existantes contre la discrimination et la violence sexualisée, le commandement de l'armée a adopté de nouvelles mesures spécifiques dans ce domaine, qui sont en cours d'introduction. Ces mesures s'articulent principalement autour de l'information et de la sensibilisation, du développement des capacités par le biais de la formation et du perfectionnement et d'une amélioration de la protection et de l'accompagnement des victimes.

- [Train de mesures issues de l'étude](#)
PDF198.73 kB31 octobre 2024

- [Mesures déjà mises en œuvre](#)
PDF205.77 kB8 janvier 2025

Combien coûtent les mesures ?

La majeure partie des ressources nécessaires pour les mesures (personnel et moyens financiers) est couverte et assurée par des fonctions existantes. Les mesures qui engendrent des frais, comme une campagne d'information et des cours spécialisés ou de développement des compétences, sont programmées dans les limites du budget global.

Les comportements fautifs ont-ils des conséquences, et si oui, lesquelles ?

Une directive de tolérance zéro est en vigueur dans l'armée. Les résultats de l'étude ont permis au commandement de l'armée d'identifier les endroits où la violence sexualisée sévissait et où la tolérance zéro devait donc être mise en œuvre. Les dispositions du code pénal militaire concernant les fautes disciplinaires s'appliquent. Elles prévoient la réprimande, la privation de sortie, l'amende disciplinaire et les arrêts en guise de sanctions disciplinaires.

Pourquoi l'armée se concentre-t-elle particulièrement sur la lutte contre la violence sexualisée verbale ?

Les conclusions de l'étude montrent notamment que la violence sexualisée verbale crée souvent un terrain favorable à d'autres formes de violence sexualisée potentiellement plus graves. La violence sexualisée verbale est le phénomène qui se produit le plus fréquemment, mais elle n'est pas souvent identifiée comme telle, raison pour laquelle l'armée veut la combattre en mettant en œuvre des mesures ciblées et en appliquant une tolérance zéro.

Comment l'armée va-t-elle s'assurer que les choses changent vraiment ?

L'armée publie le rapport d'étude et le train de mesures. La population peut ainsi prendre connaissance des résultats et conclusions de l'étude, ainsi que des mesures existantes et de celles qui seront introduites.

En 2026, un rapport intermédiaire sur les mesures prises a été élaboré ; le rapport correspondant est désormais accessible au public. En 2028/2029, une deuxième enquête suivra ; le rapport d'étude qui en résultera permettra une comparaison des données des deux études. Le grand public sera ainsi informé en toute transparence, tout comme les personnes directement concernées au sein de l'armée ou de la société, aujourd'hui comme demain.

Que signifient les résultats de l'étude pour la promotion des femmes dans l'armée ?

L'armée a toujours pour objectif d'augmenter la part de femmes dans l'armée. Pour y parvenir, il faut des garanties : il est du devoir de l'armée de protéger l'ensemble des militaires en service contre la discrimination et la violence, qu'il s'agisse de violence sexualisée ou de toute autre forme de violence. Et les femmes ne font évidemment pas exception. L'armée prend toute une série de mesures spéciales à des fins de prévention.

- [Train de mesures issues de l'étude](#)
[PDF198.73 kB31 octobre 2024](#)

- [Mesures déjà mises en œuvre](#)
[PDF205.77 kB8 janvier 2025](#)

L'armée va-t-elle adapter sa formation au commandement en fonction des résultats de l'étude ?

L'armée a imposé des thèmes en lien avec la diversité dans les cours théoriques de base à tous les échelons de l'instruction dès 2021. Avec cette étude, l'accent s'est déplacé de la gestion de la diversité au sens large à la protection contre la discrimination et la violence sexualisée. L'armée élabore des modules de formation et de perfectionnement spécifiques, qui visent à activer les connaissances sur les droits et les devoirs, et sur les lignes de conduite et d'action. La formation est donc en train d'être enrichie.

Les résultats de l'étude aggravent-ils le problème de l'alimentation en effectifs de l'armée ?

Les résultats de l'étude renforcent l'engagement de l'armée à évoluer vers une culture de l'inclusion et à devenir une armée pour toutes et tous, où les militaires se traitent mutuellement avec respect et se considèrent sur un pied d'égalité. Le fait que davantage de personnes se sentent valorisées dans leur authenticité se reflétera à terme dans les chiffres ; il est possible que le nombre de personnes optant pour le service civil diminue et que davantage de femmes s'engagent dans l'armée à titre volontaire.

À court terme, les résultats de l'étude auront peut-être l'effet inverse. À moyen et long terme cependant, une culture de l'organisation plus inclusive et de meilleure qualité renforcera la confiance et la fiabilité et sera gage de sécurité psychologique.

Quel est le nombre d'agressions signalées et poursuivies chaque année ?

La discrimination et la violence sexualisée font l'objet de sanctions disciplinaires ou, pour les plus graves, relèvent du droit pénal militaire. En droit pénal disciplinaire, appliqué par la troupe, les cas de discrimination et de violence sexualisée n'étaient jusqu'ici pas répertoriés séparément et se noyaient dans l'ensemble des dossiers disciplinaires.

La justice militaire, indépendante de l'armée, mène les procédures pénales militaires. C'est donc la justice militaire ou l'Office de l'auditeur en chef qui disposent des chiffres correspondants.

Le fait d'aborder les questions de discrimination et surtout de violence sexualisée verbale n'affaiblit-il pas la troupe ?

Au contraire. C'est la discrimination et la violence sexualisée qui affaiblissent les militaires et leurs performances. Ainsi, protéger les militaires contre la violence sexualisée et l'interdiction de la discrimination contribue aussi à maintenir les capacités de l'armée. La protection contre la discrimination et autres atteintes à la dignité humaine est d'ailleurs fixée dans le règlement de service de l'armée.

Le chef de l'Armée n'a-t-il pas de thèmes plus importants à traiter que la discrimination, la violence sexualisée ou la diversité ?

Sans hommes et femmes, pas d'armée. Pour que l'armée puisse accomplir ses missions, il faut que tous les ingrédients soient réunis : les personnes, les moyens, les munitions et l'instruction. L'acquisition de moyens et le financement constituent certes un thème prioritaire, qui figure en tête de liste sur le plan politique. Mais le chef de l'Armée est responsable de l'armée tout entière et doit s'occuper de tous les sujets fondamentaux en même temps. La dimension humaine et ses défis (troupe, santé et bien-être de la troupe) sont donc gérés parallèlement aux questions de moyens et d'équipement.

Les résultats de l'étude sont-ils représentatifs ?

Les résultats sont représentatifs pour les femmes incorporées dans l'armée, mais pas pour les militaires hommes et queers. Pour les hommes, l'échantillon est trop limité par rapport à l'effectif total. En outre, la répartition des grades et de l'appartenance linguistique ne correspond pas à la répartition effective dans l'ensemble des militaires hommes. Les résultats ne peuvent pas être représentatifs pour les militaires queers puisqu'on ne connaît pas leur nombre au sein de l'armée. Les résultats donnés pour les militaires hommes et queers correspondent seulement aux réponses des personnes interrogées et ne sont donc qu'indicatifs de la situation au sein de l'effectif total. Cette différence de représentativité de l'échantillon est clairement expliquée dans le rapport d'étude et le condensé.

Comment l'armée gère-t-elle la disproportion entre le nombre de femmes et d'hommes (sexe administratif) ayant participé à l'étude et la répartition effective des sexes dans l'armée ?

En réalité, deux tiers des personnes qui ont pris part à l'étude sont des femmes et un tiers sont des hommes (sexe administratif). Compte tenu de ce déséquilibre, l'étude propose des évaluations spécifiques par sexe et par groupe en plus des valeurs moyennes indiquées pour l'ensemble des personnes interrogées. Ces évaluations distinctes sont disponibles à la fois dans le rapport d'étude et dans le condensé.

Est-ce que seules les personnes qui ont vécu de mauvaises expériences à l'armée ont participé ?

On ne peut exclure une certaine autosélection. On entend par autosélection le phénomène qui incite des personnes à participer à une étude parce qu'elles ont un intérêt particulier pour

le sujet – quelle que soit leur position sur la question. Il existe aussi un risque de distorsion des résultats en raison du défaut de réponse, c'est-à-dire du fait que des personnes ou des groupes de personnes n'ont pas pris part à l'étude, que ce soit par manque d'intérêt, de disponibilité ou de temps.

Que fait l'armée pour que l'enquête de suivi prévue en 2028/2029 soit plus représentative de la situation des militaires hommes ?

Dans l'étude actuelle, le taux de participation des militaires hommes est nettement inférieur à celui des femmes. L'armée a pour objectif d'obtenir des résultats plus représentatifs des militaires hommes dans la prochaine enquête. Elle met à profit le temps à disposition d'ici 2028/2029 pour étudier les mesures envisageables, comme d'augmenter l'échantillon brut pour le groupe des hommes.

Que fait l'armée pour que l'enquête de suivi prévue en 2028/2029 soit plus représentative de la situation des militaires queers ?

L'armée ne collecte pas les données personnelles particulièrement sensibles des militaires que sont l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Elle n'a donc aucun moyen de connaître le nombre total de militaires queers. Sans cette information, il n'est pas possible de définir un échantillon représentatif.