



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de la défense,
de la Protection de la population et des Sports DDPS
Armée suisse
Commandement de l'Instruction

Service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité

Rapport d'étude

Discrimination et violence sexualisée fondées sur le genre et/ou l'orientation sexuelle dans l'Armée suisse

31.10.2024

Ce rapport a pour objet la discrimination et la violence sexualisée.
Il contient des exemples d'expériences de violence sexualisée.
Son contenu peut engendrer des réactions négatives.



Avant-propos

L'Armée suisse est une armée pour toutes et tous. Une armée pour quiconque peut et veut accomplir son service sur un pied d'égalité, tout en respectant les différences qui existent au sein de notre société, comme le genre, l'orientation sexuelle, la langue, l'origine, la religion ou d'autres aspects. La diversité est une chance, c'est pourquoi le commandement de l'armée s'est prononcé à l'unanimité en faveur d'une culture de l'inclusion en 2021.

Les hommes suisses sont tenus d'effectuer leur service militaire en vertu du principe de l'armée de milice, inscrit à l'art. 58 de la Constitution fédérale. Les femmes peuvent s'engager à servir à titre volontaire et les jeunes en service passent au moins 245 jours dans l'Armée suisse. Notre responsabilité en tant qu'armée, ma tâche en qualité de chef de cette armée, et le devoir de l'ensemble des cadres qui en font partie est par conséquent de veiller à ce que les droits fondamentaux de toutes ces personnes soient protégés au sein de notre organisation. La discrimination et la violence sexualisée n'ont pas leur place à l'armée. Nous devons établir une culture d'ouverture et d'inclusion dans laquelle nous nous traitons mutuellement avec respect, en faisant preuve d'une tolérance zéro face à la discrimination, au sexisme, au harcèlement et aux atteintes à la dignité humaine. Une culture qui sera bénéfique pour tout le monde et qui renforcera notre organisation.

Cette étude constitue une nouvelle étape importante pour atteindre cet objectif : celle de l'observation. En langage militaire, cela signifie que nous avons établi une image de la situation, que nous avons ensuite évaluée. Car, pour établir une culture d'ouverture et d'inclusion, nous devons mettre en lumière ce qui nuit à ce projet.

Il est douloureux de lire les résultats de l'enquête sur la discrimination et la violence sexualisée dans l'Armée suisse. Désormais, nous avons la responsabilité d'observer, d'écouter et d'agir de manière systématique. À tous les échelons. Ce rapport revêt un caractère obligatoire : il nous faut saisir cette occasion, en tirant des leçons et en avançant, sur cette base, dans la bonne direction.

Cette étude nous permet de développer et de mettre en place des mesures ciblées qui renforceront l'engagement déjà présent chez un grand nombre de militaires en faveur de l'égalité et de la protection contre la discrimination. Le commandement de l'armée est entièrement favorable à ce processus. L'observation et l'action systématiques, les mesures prises et la création d'une culture de l'organisation inclusive et ouverte sur la différence sont les conditions essentielles de la réussite de notre mission constitutionnelle. L'Armée suisse s'y engage.

Le chef de l'Armée
Commandant de corps Thomas Süssli

Synthèse

L'étude propose pour la première fois une analyse complète de la discrimination et de la violence sexualisée fondées sur le genre (y compris la transidentité) ou l'orientation sexuelle dans l'Armée suisse. Les résultats démontrent clairement qu'il est nécessaire d'agir au sein de l'armée. En effet, environ la moitié des personnes interrogées (49,6 %) affirment avoir été discriminées et 40,1 % déclarent avoir subi de la violence sexualisée (allant des propos sexistes aux regards suggestifs et des attouchements au viol). Les questions portant sur le vécu de situations concrètes permettent d'obtenir des résultats plus précis, car ils ne se fondent pas sur le seul sentiment d'être victime, qui dépend de ce qu'une personne considère de manière subjective comme de la violence. On constate que 86,2 % des personnes interrogées ont vécu des situations de violence sexualisée, les remarques et les blagues sexistes faisant partie de celles qui sont les plus fréquemment citées. L'enquête quantitative a été complétée par une analyse qualitative des réponses ouvertes, ce qui permet de comprendre comment la discrimination et la violence sexualisée sont vécues par les personnes qui en sont victimes, quels mécanismes de dévalorisation dominant et comment surviennent ces formes de violence.

L'étude commence par une introduction qui place la thématique dans le contexte des évolutions sociétales actuelles. On y explique la manière dont les normes de genre et de sexualité façonnent la société et dont les personnes qui s'écartent de ces normes sont souvent confrontées à la discrimination et à la violence. L'enquête a permis de relever que le sexe féminin est en l'occurrence le facteur de discrimination le plus important. La sexualisation et la dévalorisation des femmes font partie du quotidien dans certaines fractions de l'armée. L'homophobie et la transphobie sont également monnaie courante selon les déclarations de certaines personnes participant à l'étude. Ces formes de dévalorisation sont contraires aux principes d'égalité et de protection contre la discrimination et contreviennent à l'objectif de l'Armée suisse, qui consiste à instaurer une culture d'ouverture et d'inclusion. Les résultats révèlent que certaines formes de discrimination et de violence sexualisée sont encore normalisées. Ils démontrent également à quel point les principes juridiques que sont l'égalité et la protection contre la discrimination sont controversés. Ces divergences de valeurs représentent un obstacle à l'application de la tolérance zéro dans l'Armée suisse.

Les résultats de l'étude servent de base pour améliorer les mesures existantes et pour en élaborer de nouvelles qui soient à la fois appropriées et complètes. Ces mesures seront mises en œuvre tant dans le contexte spécifique de l'armée qu'en collaboration avec d'autres parties prenantes de la société. En effet, en raison du fait qu'il s'agit d'une armée de milice, l'Armée suisse est étroitement liée aux contextes sociaux dans lesquels les militaires évoluent. Elle souhaite ainsi contribuer à une culture inclusive et à l'exécution des missions en matière d'égalité et de protection contre la discrimination. Ces mesures constituent en outre des bases importantes pour renforcer la capacité de défense.

Termes utilisés

En Suisse, à l'heure actuelle (octobre 2024), la binarité de genre est la conception officiellement en vigueur. Il s'agit d'un concept qui répartit les personnes en deux catégories de genre, à savoir les hommes et les femmes. Cette conception vaut également pour l'Armée suisse. Selon la loi, les hommes sont astreints au service militaire, tandis que les femmes peuvent l'effectuer à titre volontaire. Étant donné la thématique du présent rapport, à savoir la discrimination et la violence sexualisée fondées sur le genre (y compris la transidentité) ou l'orientation sexuelle, le guide linguistique de la Chancellerie fédérale ne permet pas de rendre compte de la diversité des genres. Dans ce qui suit, lorsqu'il est fait référence au sexe masculin ou féminin sans autres précisions, il est question du sexe administratif, y compris pour les personnes transgenres.

Des données concernant la transidentité ont également été collectées dans le cadre de cette enquête. Comme les personnes transgenres peuvent être binaires ou non, nous ferons la distinction entre les hommes transgenres, les femmes transgenres (ces deux catégories étant donc binaires) et les personnes transgenres (non binaires). Cette distinction permet de tenir compte du fait que les personnes non binaires ne se considèrent ni comme des femmes ni comme des hommes.

Discrimination	La discrimination désigne un comportement illégal envers une personne ou un groupe, fondé sur des caractéristiques individuelles, telles que le genre, l'orientation sexuelle ou l'appartenance sociale. Autrement dit, on parle de discrimination quand, au mépris du droit, une personne est mal traitée ou moins bien traitée en raison d'une caractéristique personnelle ou de son appartenance à un groupe, par exemple parce qu'elle est de sexe féminin, transgenre ou non hétérosexuelle.
Violence	La violence est exercée contre une personne dans le but de la contraindre ou de lui faire du mal. Elle prend plusieurs formes – physique, psychologique, domestique, numérique, sexualisée ou autre – qui peuvent coexister.
Violence sexualisée	La violence sexualisée est une expression générique pour désigner tout acte non désiré ou imposé à caractère sexuel. Tout comportement qui ne respecte pas les limites d'autrui en fait aussi partie. La violence sexualisée est interdite et constitue une violation des droits humains au même titre que la discrimination. L'expression de violence sexualisée met en évidence qu'il ne s'agit pas de sexualité consentie, mais de violence à caractère ou motif sexuel.
Violence sexualisée verbale	On entend par violence sexualisée verbale les insultes, les menaces verbales, les plaisanteries suggestives, les insinuations sexuelles, les remarques et les propos sexistes ou obscènes, fondés sur le genre (y compris la transidentité) ou l'orientation sexuelle.
Violence sexualisée non verbale	On entend par violence sexualisée non verbale les regards et les gestes à connotation sexuelle ou encore les sifflements.
Violence sexualisée physique	On entend par violence sexualisée physique des actes comme les étreintes forcées, les baisers imposés ou les attouchements non désirés, jusqu'à la contrainte et au viol.

Violence sexualisée psychique	On entend par violence sexualisée psychique toute forme sexualisée d'atteinte ou de blessure émotionnelle subie par une personne, par exemple quand elle est victime de menaces ou de harcèlement obsessionnel (stalking).
Sexe	On entend par sexe le sexe au sens administratif du terme, c'est-à-dire le sexe féminin ou masculin qui a été assigné à une personne à la naissance.
Genre, identité de genre	L'identité de genre désigne la conviction intime ou la conscience d'appartenir à un genre qui ne correspond pas forcément au sexe assigné à la naissance. On distingue les personnes binaires cisgenre et les personnes transgenres binaires ou non binaires.
Cisgenre	On entend par personne cisgenre une personne qui s'identifie au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
Transgenre	On entend par personne transgenre une personne qui ne s'identifie pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Une personne transgenre peut être binaire (femme/homme) ou non binaire (cf. James et al. 2024). Dans ce cas, le sexe social et le sexe biologique ne coïncident pas. Ainsi, un homme transgenre binaire sait qu'il est un homme, mais dans un corps biologique de femme. Et une femme transgenre binaire sait qu'elle est une femme, mais dans un corps biologique d'homme. C'est à la personne de décider des mesures qu'elle souhaite prendre ou non pour faire correspondre son sexe biologique à sa conviction intime.
Non binaire	On entend par personne non binaire une personne qui ne se sent ni homme ni femme et qui ne s'identifie pas non plus au sexe qui lui a été assigné à la naissance. La non-binarité est une forme de transidentité.
Orientation sexuelle	Le terme d'orientation sexuelle désigne le ou les sexes par lesquels une personne se sent attirée sexuellement. Il englobe notamment l'hétérosexualité, l'homosexualité ou la bisexualité.
Hétérosexualité	On entend par hétérosexualité le désir hétérosexuel pour les personnes du sexe opposé. On entend par non hétérosexualité le désir qui n'est pas, ou pas exclusivement, orienté vers l'autre sexe. Ce terme comprend toutes les autres sexualités, y compris l'asexualité.
Homosexualité	On entend par homosexualité le désir pour les personnes du même sexe, c'est-à-dire la sexualité entre hommes (gays) ou entre femmes (lesbiennes).
Bisexualité	On entend par bisexualité le désir pour les personnes des deux sexes, hommes comme femmes.
Queer	En tant que terme générique, « queer » désigne les personnes LGBTQ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et queers). En tant que terme spécifique, « queer » désigne une personne qui ne souhaite pas se qualifier et préfère utiliser un signe inclusif comme «*» ou «+» pour s'identifier. L'intersexualité n'a pas été retenue dans le questionnaire.

Table des matières

Avant-propos	2
Synthèse	3
Termes utilisés	4
Introduction	8
Échantillon et méthode	10
1 Discrimination et violence sexualisée : au sein de l'Armée suisse, tous les groupes classés en fonction du genre et de l'orientation sexuelle sont touchés, mais à des degrés divers	11
1.1 Discrimination et violence sexualisée verbale, non verbale et physique sont liées	12
1.2 Personnes victimes de discrimination et de violence sexualisée par genre et par orientation sexuelle	13
1.3 Cas rapportés dans les réponses ouvertes	17
2 Discrimination et violence sexualisée ne sont pas toujours identifiées comme telles	19
2.1 Parmi toutes les personnes interrogées, 86,2 % ont vécu des situations pouvant être catégorisées comme de la violence sexualisée	20
2.2 De nombreux hommes ne catégorisent pas la violence sexualisée comme de la violence	23
3 Perception différente de la discrimination selon le genre et l'orientation sexuelle	24
3.1 Évaluation de la discrimination en fonction du genre et de l'orientation sexuelle	24
3.2 Évaluation de l'égalité des chances dans l'Armée suisse selon le genre et l'orientation sexuelle	26
3.3 Femmes plus nombreuses à connaître des personnes victimes de violence	26
4 Facteurs de discrimination communs et propres à chaque groupe	28
4.1 Motif le plus fréquent de discrimination pour 89,6 % des femmes : le genre	28
4.2 Culture de l'organisation : une cause de discrimination commune aux hommes, aux femmes et aux personnes queers dans l'Armée suisse	28
4.3 Autres motifs de discrimination : obligation de servir réservée aux hommes et dynamique de groupe	30
5 Différences de ressenti de la discrimination et de la violence sexualisée selon les groupes	32
5.1 Sexualisation et misogynie : obstacles au service militaire des femmes	32
5.1.1 Déni du droit de donner son avis, déni d'autorité ou de compétence dans un rôle de commandement, et renvoi à la sphère domestique	34
5.1.2 Absence d'intégration et inégalité de traitement dues aux infrastructures et à des processus prévus pour des hommes	35
5.1.3 Dévalorisation du féminin et utilisation de critères d'évaluation différents	36
5.2 Discrimination et violence sexualisée envers des hommes : une parole rare	37
5.2.1 Violence (sexualisée) envers des hommes : un sujet toujours tabou	37
5.2.2 Situations désagréables ou transgressives provoquées par des hommes, annoncées comme vécues par 37,6 % d'entre eux	38
5.2.3 Situations désagréables ou transgressives provoquées par des femmes, annoncées comme vécues par 13,5 % des hommes	40
5.2.4 Violence (sexualisée) et humiliation	41
5.3 Personnes queers victimes d'homophobie et de transphobie	42
5.3.1 Diversité des genres et des orientations sexuelles dans l'Armée suisse : 15,1 % des personnes interrogées sont queers, dont 4,1 % non binares	42
5.3.2 Homophobie et transphobie vécues par des personnes queers	43
5.4 Discrimination en raison d'autres aspects comme le contexte migratoire, le racisme, la langue, l'âge ou la religion	45

6	Actes de discrimination et de violence	45
6.1	Personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles citées comme exerçant de la discrimination et de la violence sexualisée	46
6.2	Potentiel de sensibilisation dans toutes les catégories de grade et pour tous les genres	47
6.3	Hommes et femmes trouvent désagréable de collaborer avec des femmes	48
7	Signalement des cas dans l'Armée suisse	49
7.1	Incidents rarement signalés, mais souvent partagés avec des camarades, avec l'entourage privé et avec des cadres	50
7.2	Faible taux de signalement parce que les personnes « règlent ces choses-là elles-mêmes »	51
7.3	Signalements souvent ignorés	52
8	Répercussions négatives de la discrimination et de la violence sexualisée sur la santé et les performances des militaires	55
8.1	Perte de sens du service militaire pour cause de discrimination et de violence sexualisée	55
8.2	Gestion des expériences de discrimination et de violence sexualisée : entre souffrance extrême au point de quitter l'armée et volonté de s'engager résolument contre la discrimination	56
9	Vers la tolérance zéro	57
9.1	Fort engagement pour la protection contre la discrimination et pour la tolérance zéro	57
9.2	Engagement et satisfaction favorisés par la lutte contre la discrimination et la violence sexualisée	59
9.3	Obstacles à l'application de la tolérance zéro : divergences dans la conception de l'égalité et idée que des exigences identiques conduisent à l'égalité des chances	60
10	Quel est le problème et comment le résoudre ?	62
10.1	Image idéale du soldat : la norme militaire masculine	62
10.2	Violence sexualisée et sa normalisation comme instruments de dévalorisation	63
10.3	Obstacles sociaux et dynamiques de groupe défavorables à la reconnaissance de la discrimination et de la violence	64
10.4	Adoption des normes masculines par les femmes	65
10.5	Interactions entre l'Armée suisse et la société dans son ensemble	65
10.6	Comment agir ?	66
	Conclusions : vers une Armée suisse inclusive	67
	Bibliographie	69
	Annexe	72

Introduction

Le présent rapport d'étude se base sur une enquête menée au printemps 2023 sur la discrimination et la violence sexualisée fondées sur le genre (y compris la transidentité) ou l'orientation sexuelle dans l'Armée suisse. Dans le cadre de la Stratégie Égalité 2030 de la Confédération, le service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité (FdAD) a été mandaté pour mener cette étude et rédiger le présent rapport qui en découle.

Les résultats révèlent que la discrimination et la violence sexualisée verbale, non verbale et physique (allant des propos et gestes déplacés aux violences physiques graves) fondées sur le genre et/ou l'orientation sexuelle sont répandues dans l'Armée suisse. Les minorités sont particulièrement visées par la discrimination et la violence sexualisée. Il s'agit en l'occurrence des femmes, des personnes non hétérosexuelles et des personnes transgenres.

S'intéresser à la situation dans l'Armée suisse équivaut à porter son attention sur une partie de la société. Différentes formes de discrimination et de violence sexualisée ont longtemps été acceptées en Suisse et l'inégalité de traitement était même souvent inscrite dans la loi. Par exemple, ce n'est qu'en 1971 que les femmes ont obtenu le droit de vote et d'éligibilité au niveau national. Jusqu'en 1988, le droit matrimonial suisse définissait le mari comme le chef de l'union conjugale et la femme comme son assistante, qui avait pour tâche de s'occuper du foyer. Le viol conjugal est une infraction poursuivie d'office depuis 2004, et ce n'est qu'en 2023 que le Conseil national et le Conseil des États se sont mis d'accord sur la nouvelle définition du viol selon le principe « non, c'est non » dans le domaine du droit pénal en matière sexuelle. Dans l'Armée suisse, les femmes ont accès à toutes les fonctions depuis 2004 (réforme Armée XXI) ; elles bénéficient des mêmes droits que les hommes et doivent répondre aux mêmes règles et exigences. La réglementation diffère cependant en ce qui concerne l'obligation de servir et la taxe d'exemption de cette obligation, qui ne s'appliquent qu'aux citoyens suisses de sexe masculin. S'agissant des personnes non hétérosexuelles, l'homosexualité a été dépénalisée en Suisse en 1942, mais uniquement dans le code pénal. Elle est restée punissable dans le droit pénal militaire jusqu'en 1992, où elle était définie comme de la « fornication contre nature », et ce malgré plusieurs interventions parlementaires, qui ont toutes été rejetées. En 2020, le peuple suisse a voté en faveur de la modification du code pénal et du code pénal militaire en vue d'interdire la discrimination et l'incitation à la haine en raison de l'orientation sexuelle. En 2021, il a également accepté la modification du code civil relative au Mariage pour tous. Depuis 2022, les personnes transgenres bénéficient d'une procédure simplifiée pour changer légalement de sexe et de nom dans le registre de l'état civil. Il existe toutefois encore des mécanismes d'exclusion dans le cas de la transidentité, tant dans la société qu'au sein de l'armée.

Ces changements sociaux se sont traduits par des modifications législatives. Cependant, les normes sociales dominantes, qui ont été intériorisées par la société jusqu'à présent, continuent de faire effet. Par exemple, la discrimination fondée sur le genre et/ou l'orientation sexuelle, le sexisme et la violence sexualisée sont encore d'actualité dans toutes les sphères de la vie sociale. La société considère encore que de nombreuses formes de violence sexualisée ne sont pas graves, ou les juge normales dans une certaine mesure. Cela se traduit par des expressions telles que « locker room talk » [c'est-à-dire des discussions entre hommes dans un langage cru, durant lesquelles ces derniers se vantent en général de leurs conquêtes sexuelles] ou « boys will be boys » [les garçons sont des garçons] : ces expressions révèlent des comportements qui banalisent le langage sexualisé et péjoratif employé, en le présentant comme faisant partie de la normalité (Curry, 1991, p. 133 s.). Le comportement sexiste se fonde sur une catégorisation binaire du genre et sur les normes de masculinité et de féminité qui en découlent (Stahel & Jakoby, 2021, p. 17). Les représentations de genre se forment dès l'enfance et sont notamment consolidées par les livres et le matériel scolaires (ibid., p. 18). Elles donnent souvent lieu à une attitude homophobe, qui se manifeste dès l'adolescence par un langage dévalorisant (ibid., p. 19). Selon les résultats d'une enquête menée auprès de 973 élèves fréquentant l'école obligatoire en Suisse alémanique (7e à 9e année), 85,4 % de ces élèves ont utilisé un langage homophobe au cours des douze derniers mois (Weber & Gredig, 2018, p. 13).

Les évolutions de ces dernières décennies ont permis de faire reconnaître comme des injustices différentes formes de discrimination et de violence sexualisée et de les sanctionner. Toutefois, les débats et les conflits autour des principes d'égalité et de diversité sont toujours d'actualité au sein de la société, des familles et des organisations, et portent principalement sur la question de savoir quelle approche du genre et de l'orientation sexuelle est considérée comme correcte. L'engagement en faveur de l'égalité et de la protection contre la discrimination déclenche souvent de vives réactions de rejet dans des contextes où l'inégalité des sexes et la discrimination étaient normales ou le sont encore. C'est pourquoi il est important d'accompagner les processus d'inclusion dans les organisations concernées. Cela concerne donc également l'Armée suisse, qui est historiquement et encore actuellement une armée d'hommes. Il s'agit de trouver une manière constructive d'aborder des valeurs contradictoires et de prévenir tout préjudice. D'autres armées, où la proportion de femmes est déjà plus élevée qu'en Suisse, ont sous-estimé le défi que représente l'inclusion des femmes. En conséquence, elles ont enregistré une augmentation des départs de ces dernières, de la violence à leur égard et même des suicides (cf. Roquel 2023 concernant les forces armées danoises et Abdul 2023 concernant les forces armées du Royaume-Uni). L'Armée suisse peut tirer des leçons de ces expériences et de ces erreurs, et anticiper dans un premier temps la résistance que l'inclusion des femmes et d'autres minorités peut entraîner.

L'Armée suisse veut assumer sa responsabilité et sa mission de formation. Elle veut identifier ce qui se passe en matière de discrimination et de violence sexualisée, nommer et comprendre pleinement l'étendue des problèmes existants, sans les minimiser. Ce regard autocritique est la base d'un dialogue axé sur la recherche de solutions. Comme présenté dans la Vision 2030, afin d'instaurer une culture de l'inclusion, l'Armée suisse mise notamment sur une culture qui consiste à apprendre de ses erreurs et place l'être humain au centre des réflexions. Cette culture renforce non seulement les droits fondamentaux des militaires, mais aussi la force d'innovation et les capacités de l'armée. À l'inverse, une culture de l'organisation qui inclut la discrimination et la violence (sexualisée) affaiblit l'armée. Les données récoltées dans le cadre de cette étude, à savoir les personnes concernées et leurs perceptions (chapitres 1 à 4), les réponses ouvertes (chapitre 5), le signalement des cas (chapitre 7) et les répercussions négatives de la discrimination et de la violence sexualisée (chapitre 8), montrent clairement ce que de telles expériences signifient pour les militaires de même que les conséquences qu'elles ont sur leur motivation et leurs performances.

Par conséquent, renforcer l'Armée suisse et sa capacité de défense nécessite de porter ses efforts sur le respect des principes d'égalité des sexes et de protection contre la discrimination. Il est important que les militaires se sentent en sécurité dans leur environnement pour pouvoir libérer pleinement leur potentiel et le développer.

La présente étude démontre également que la transition vers une culture de l'inclusion a déjà commencé. La majorité des cadres s'engage à appliquer une tolérance zéro face à la discrimination et à la violence sexualisée, et le taux de signalement des incidents au sein de l'armée est élevé par rapport au taux de signalement dans la société. Ces premières informations constituent une base précieuse pour accentuer la mise en œuvre de l'égalité et de la protection contre les discriminations et ainsi renforcer l'armée.

Dans un système de milice comme celui de l'Armée suisse, beaucoup de jeunes passent au minimum 245 jours dans l'armée. Les obligations militaires impliquent de passer de son contexte social à l'armée, puis de rentrer chez soi. La mise en œuvre de la mission en matière d'égalité des sexes et de protection contre la discrimination est donc une tâche qui incombe à la société dans son ensemble. À cet égard, l'Armée suisse apportera sa contribution et accompagnera les personnes durant toute la période passée à l'armée de manière à ce qu'elles aient une conscience accrue de leurs droits et soient traitées avec respect, en son sein et en dehors de celle-ci. Pour finir, ce travail ne peut être réalisé qu'en collaboration avec d'autres parties prenantes de la société.

Le commandant de corps Thomas Süssli souligne dans son avant-propos le caractère obligatoire de ce rapport. Il s'agit désormais de traduire les résultats de cette étude en un ensemble de mesures appropriées visant à garantir les droits fondamentaux des militaires ainsi que la capacité d'innovation et de défense de l'armée.

Échantillon et méthode

La présente étude est une enquête quantitative qui comprend également des réponses ouvertes. Les données quantitatives ont fait l'objet d'une analyse statistique, et les réponses ouvertes ont été analysées qualitativement puis dénombrées. Ces deux approches permettent d'aborder la discrimination et la violence sexualisée sous différents angles et d'obtenir ainsi une image aussi complète que possible. En effet, les chiffres peuvent mettre en évidence la manière dont les différents éléments étudiés sont répartis, mais ils ne permettent pas de comprendre les structures qui les sous-tendent. En sciences sociales, la recherche qualitative consiste précisément à comprendre le ressenti, les actions et les connaissances des différentes personnes participant à l'étude. Ces différents paramètres sont souvent perçus comme allant de soi par les personnes concernées et ne sont donc pas remis en question. Ils sont pourtant essentiels pour comprendre les corrélations qui existent entre les éléments étudiés (Bohnsack et al., 2003, p. 43). L'analyse qualitative permet d'identifier les éléments déclencheurs de la discrimination et de la violence sexualisée, une étape nécessaire pour pouvoir prendre des mesures appropriées contre ces phénomènes. La combinaison des approches quantitatives et qualitatives constitue une plus-value : elle permet d'obtenir des données statistiques sur la fréquence des expériences concernées et, grâce à l'analyse des réponses ouvertes, des données sur la manière dont les militaires vivent la discrimination et la violence sexualisée ainsi que sur les mécanismes qui en sont à l'origine. Les témoignages mentionnés dans ce rapport ont été fournis dans différentes langues. Ils sont rapportés en français, en précisant toutefois entre parenthèses la langue originale utilisée par chaque personne.

L'enquête a été réalisée en collaboration avec l'institut d'études YouGov Suisse (anciennement l'institut LINK). Les données ont été collectées de janvier à mars 2023 au moyen d'un questionnaire en ligne rédigé dans les trois langues officielles (allemand, français et italien).

Toutes les femmes militaires incorporées dans les formations de l'Armée suisse (n = 2085, état : janvier 2023) et un nombre équivalent de militaires hommes (n = 1869) ont été invités à participer à l'enquête ; dans un souci de représentativité, les participantes et participants proviennent des trois régions linguistiques (Suisse alémanique, Suisse romande et Tessin) et différentes catégories de grade sont représentées. La participation s'est déroulée de manière anonyme sur la base du volontariat. Dans le cadre de cette enquête, les catégories de grade ont été classées en trois groupes : les soldates et soldats (y compris les appointé/e/s et les appointé/e/s-chef/fe/s), les sous-officières et sous-officiers (y compris les sous-officières et sous-officiers supérieurs) et les officières et officiers (subalternes, supérieurs ainsi que les capitaines). Les recrues ne font pas partie de l'échantillon, car elles ne sont pas encore incorporées dans les formations de l'armée. Les officières et officiers généraux (brigadiers, divisionnaires et commandants de corps) ne sont pas non plus représentés dans l'échantillon car, au vu du faible nombre de personnes appartenant à cette catégorie, leur anonymat ne peut pas être garanti.

Sur les 3954 personnes contactées, 1126 ont participé à l'enquête, ce qui correspond à un taux de participation de 28,5 %. Le nombre d'hommes (sexe administratif) ayant participé s'élève à 32,1 %, et le nombre de femmes à 67,9 %. Il existe ce qu'on appelle un «biais féminin» (une sorte de distorsion des résultats sous le poids des évaluations des femmes), qui est contré par le fait que les données des hommes et des femmes sont analysées séparément. On ne sait pas s'il existe un biais en ce qui concerne les personnes queers, car l'orientation sexuelle et la transidentité ne sont pas des informations relevées par l'Armée suisse, comme c'est le cas pour le sexe administratif.

Dans la présente étude, l'orientation sexuelle et la transidentité des personnes interrogées ont été recueillies sur une base volontaire. Le nombre de personnes non hétérosexuelles et/ou transgenres, que l'on regroupe sous le terme queer, s'élève à 170, soit 15,1 %. Dans le cadre de l'analyse statistique, les personnes transgenres ne sont pas distinguées selon leur orientation sexuelle en raison du faible nombre de cas.

Plus de la moitié des hommes participant à l'étude sont des soldats, tandis que seul un tiers des femmes sont des soldates. Les participantes et participants queers se retrouvent dans toutes les catégories de grade, principalement dans la catégorie des soldates et des soldats, qui représente en général le groupe le plus important dans l'armée. On compte 762 (67,7 %) germanophones, 292 (25,9 %) francophones et 72 (6,4 %) italophones. Le tableau 1 illustre le fait que les participantes et les participants proviennent de toutes les armes de l'Armée suisse.

Tableau 1: Répartition par arme selon le sexe administratif et les personnes queers

base de données :
toutes les personnes interrogées, n = 1126

	Hommes	Femmes	Total	Dont per- sonnes queers	En pourcentage de l'échantillon total
Troupes de défense NBC	11	12	23	5	2.0
Artillerie	11	13	24	3	2.1
Troupes de défense contre avions	9	18	27	6	2.4
Troupes d'aviation	25	48	73	9	6.5
Troupes d'aide au commandement	48	61	109	13	9.7
Troupes du génie	15	19	34	9	3.0
Infanterie	85	82	167	17	14.8
Troupes logistiques	45	123	168	25	14.9
Police militaire	7	38	45	7	4.0
Troupes blindées	40	40	80	13	7.1
Troupes de sauvetage	16	44	60	8	5.3
Troupes sanitaires	24	167	191	38	17.0
Forces spéciales	19	7	26	5	2.3
Autres	7	88	95	12	8.4
Aucune indication	–	4	4	–	0.4

Les données fournissent une image représentative de la situation des femmes militaires. Par contre, les informations recueillies concernant les hommes militaires et les personnes queers ne peuvent pas être généralisées. S'agissant des hommes, les chiffres relevés par grade et par région linguistique ne sont pas représentatifs du nombre d'hommes dans l'armée. Concernant les personnes queers, il manque une valeur de comparaison, car on ne sait pas quelle est leur proportion dans l'ensemble de l'Armée suisse. C'est pourquoi les résultats concernant les hommes et les personnes queers ne valent que pour l'échantillon de la présente étude.

1 Discrimination et violence sexualisée : au sein de l'Armée suisse, tous les groupes classés en fonction du genre et de l'orientation sexuelle sont touchés, mais à des degrés divers

Comme expliqué en introduction, l'Armée suisse est historiquement une armée d'hommes. Aujourd'hui encore, les femmes ne représentent que 1,4 % des militaires (état : décembre 2023, Personnel de l'armée). Les militaires travaillent et vivent en collectivité pendant des périodes déterminées allant d'une semaine à plusieurs mois. Ils dorment dans des dortoirs, utilisent des douches communes et mangent

dans des réfectoires. Selon Erving Goffman, il s'agit là de l'une des caractéristiques des «institutions totales», telles que l'armée, ou le quotidien dans les casernes (Apelt, 2005/2012, p. 431 s.). Les institutions totales ont la particularité de fusionner des domaines habituellement séparés, à savoir le travail, le temps libre et le sommeil (Davies, 1989, p. 77 s.). Les activités quotidiennes sont planifiées, ordonnées et surveillées par une entité hiérarchiquement supérieure, en l'occurrence les cadres de l'Armée suisse, et servent à remplir les objectifs de l'institution. En plus du peu de vie privée accordée, l'ensemble des militaires portent l'uniforme. La camaraderie, l'esprit de corps et la cohésion de la troupe revêtent une grande importance. Enfin, dans le contexte militaire, la violence employée est légitimée par l'État. La raison d'être des armées, qui consiste à défendre le pays et ses habitants en cas de guerre, est à l'origine d'une autre particularité : la structure très hiérarchisée des forces armées.

Le taux de discrimination et de violence sexualisée est souvent plus élevé qu'en temps normal lorsque les structures sont très hiérarchisées, que la fraternisation est forte et que les proportions entre les sexes sont très inégales (Bondestam & Lundqvist, 2020, p. 409 ; Buchanan et al., 2014, p. 688). Il est essentiel pour l'Armée suisse de connaître cette réalité et la responsabilité qui en découle afin d'amorcer les changements vers une armée inclusive, qui ne laisse aucune place à la discrimination et à la violence sexualisée.

1.1 Discrimination et violence sexualisée verbale, non verbale et physique sont liées

Il est souvent difficile de faire une distinction claire entre les différentes formes de violence sexualisée qui existent. Elles sont liées entre elles et forment un continuum, allant des propos sexistes et homophobes à la contrainte, au viol ou encore au féminicide ou à l'homicide dans les cas les plus graves (Schüz et al., 2021, p. 2). Tandis que certaines personnes considèrent les remarques et les blagues sexistes comme de l'humour de mauvais goût, d'autres estiment être face à de la violence sexualisée. La violence sexualisée verbale comprend également les menaces de viol.

Considérer la violence sexualisée verbale comme normale et sans danger ouvre la voie à des formes de violence sexualisée encore plus graves, que cette normalisation se fasse de manière consciente ou non (cf. Schröttle et al., 2019). La violence sexualisée verbale est la base des autres formes de violence, et contribue de ce fait à ce que ces dernières se produisent.

Le contenu des réponses ouvertes reflète bien le lien qui vient d'être décrit entre la discrimination et les différentes formes de violence sexualisée, et le fait qu'il soit difficile de les distinguer les unes des autres. Par exemple, une soldate (germanophone) explique l'escalade : « Tout commence par des blagues stupides, des commentaires et quelques remarques. Des messages, demandes et vidéos à caractère sexuel, etc. sont ensuite envoyés par téléphone portable ; l'étape suivante est le harcèlement sexuel physique. » En outre, il apparaît clairement qu'il est souvent difficile pour les personnes concernées de définir à quel moment les propos énoncés constituent une transgression. Une sous-officière (germanophone) relève ainsi : « Les commentaires et allusions stupides sont la plupart du temps inoffensifs et ne servent qu'à provoquer une réaction, mais d'autres propos sont sérieux et par conséquent désagréables. La frontière entre humour et sérieux est floue.

Il est important de souligner que la violence sexualisée verbale n'est pas moins grave qu'une autre forme de violence. Une officière (francophone) raconte par exemple : « La plupart des remarques sont très blessantes et psychologiquement destructrices. Je ne peux pas dire que cela m'a causé de problèmes, mais plutôt donné l'impression que je n'avais pas ma place dans l'armée. » Il convient de souligner que cela vaut également pour les atteintes causées par la violence sexualisée non verbale, comme les regards insistants.

D'après les statistiques, les militaires victimes de discrimination ou de violence sexualisée verbale ou non verbale ont plus de risques d'être exposés à la violence sexualisée physique que les personnes

n'ayant pas vécu de discrimination ou de violence. Concrètement, le fait d'être victime de discrimination double le risque de subir de la violence sexualisée physique. Au sein de l'échantillon de la présente étude, le risque de subir de la violence sexualisée physique est multiplié par deux et demi pour les personnes ayant subi à un moment donné de la violence sexualisée verbale au sein de l'Armée suisse et par plus de six en cas d'expériences de violence sexualisée non verbale. Il convient de tenir compte du fait que les personnes participant à l'étude ont parfois mélangé les expériences de violence sexualisée non verbale et de violence sexualisée physique. Il est donc possible que les chiffres concernant la violence sexualisée physique soient en réalité légèrement inférieurs. Néanmoins, cela signifie que les militaires qui ont par exemple subi de la violence sexualisée non verbale sont confrontés à une probabilité bien plus élevée de subir de la violence sexualisée physique au sein de l'Armée suisse, en comparaison des personnes qui n'ont pas vécu de violence sexualisée non verbale.

1.2 Personnes victimes de discrimination et de violence sexualisée par genre et par orientation sexuelle

Les données récoltées dans le cadre de cette étude montrent que les militaires, peu importe leur genre ou leur orientation sexuelle, sont concernés par la discrimination et la violence sexualisée.

L'illustration 1 met en évidence qu'environ la moitié des personnes interrogées (49,6 %) affirment avoir subi des discriminations dans l'Armée suisse. Parmi ces personnes, 35,8 % ont la certitude d'avoir été victimes de discrimination et 13,8 % déclarent ne pas en être sûres. Sur le total des personnes ayant subi de la violence sexualisée dans l'Armée suisse (40,1 %), 30,2 % en ont la certitude et 9,9 % n'en sont pas sûres. Dans cette étude, la violence sexualisée est le terme générique pour désigner la violence sexualisée verbale (c'est-à-dire exprimée par des mots), non verbale (sans mots) et physique. La violence sexualisée verbale comprend les remarques et les propos sexistes ou obscènes, les insultes, les menaces, les plaisanteries suggestives et les insinuations sexuelles. On entend par violence sexualisée non verbale les regards et les gestes à connotation sexuelle, les sifflements et l'exhibitionnisme. La violence sexualisée physique comprend des actes comme les étreintes forcées, les baisers imposés ou les attouchements non désirés, jusqu'à la contrainte et au viol.

Par souci de transparence, nous distinguons les personnes qui ont la certitude d'avoir été victimes de discrimination et de violence sexualisée de celles qui ne sont pas sûres de l'être. Au niveau du contenu des réponses, toutes ces personnes sont cependant regroupées. En effet, d'après ce qui ressort des recherches effectuées dans le domaine de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, les personnes qui ne sont pas certaines d'avoir subi de la discrimination ou de la violence sexualisée ont en général réellement été victimes (Hassan & Sanchez-Lambert, 2019, p. 47). La recherche menée par Hlavka (2014, p. 8) sur la normalisation de la violence sexualisée chez les jeunes femmes montre que les personnes concernées ne sont souvent pas certaines d'avoir subi du harcèlement, tant l'expérience de la violence est normalisée. Cela signifie que les personnes interprètent la transgression des limites d'ordre sexuel, qu'elle soit verbale, non verbale ou physique, comme étant « normale » ou du moins « pas si grave ».

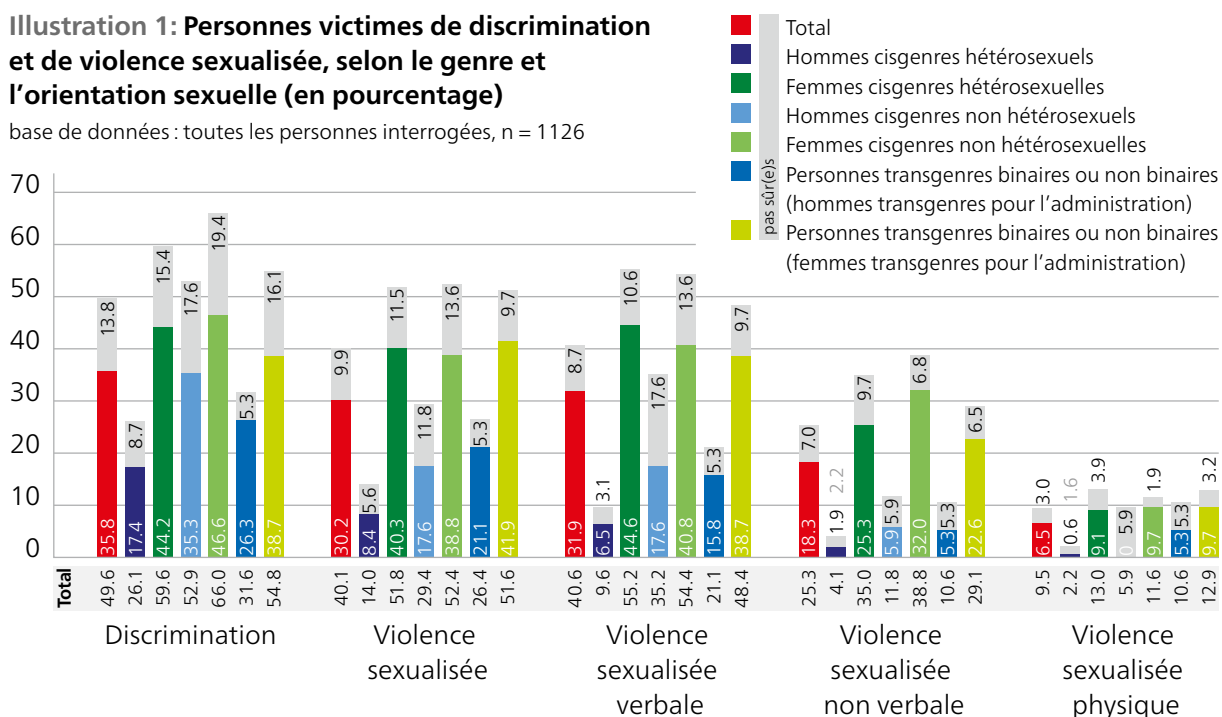
Le témoignage d'une soldate (germanophone) reflète bien cette incertitude : « Certains soldats nous regardaient, les autres femmes et moi, parlaient de notre physique en français et affirmaient qu'ils avaient des droits sur nous en faisant des commentaires désobligeants. Mais je ne suis pas sûre que cela rentre dans la thématique. »

Au vu des résultats, on constate que les femmes sont nettement plus touchées par la violence sexualisée que les hommes. Cela vaut pour toutes les formes de violence à l'étude.

Les hommes cisgenres non hétérosexuels sont également particulièrement touchés. Nous précisons ici que, dans le cadre de ce rapport d'étude, lorsqu'aucune comparaison n'est faite avec d'autres groupes, cela signifie qu'il n'y a pas de différences statistiques entre les groupes, raison pour laquelle nous ne les

Illustration 1: Personnes victimes de discrimination et de violence sexualisée, selon le genre et l'orientation sexuelle (en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



abordons pas. Parmi ces hommes, 52,9 % déclarent avoir été victimes de discrimination, 35,2 % disent avoir subi de la violence sexualisée verbale et 29,4 % de la violence sexualisée en général. Le nombre d'hommes/de personnes transgenres concerné est proche de celui des hommes cisgenres hétérosexuels : 31,6 % sont concernés par la discrimination et 26,4 % par la violence sexualisée en général. Les hommes cisgenres hétérosexuels sont les moins touchés par la discrimination (26,1 %) et la violence sexualisée (14,0 %) par rapport à la taille du groupe. Cependant, il convient de préciser que les hommes représentent 98,6 % de l'Armée suisse. Pour cette raison, ils sont probablement les plus concernés si l'on s'en tient uniquement aux chiffres (les résultats de la présente étude concernant les hommes ne sont toutefois pas représentatifs et ne peuvent donc pas être extrapolés au nombre total d'hommes dans l'armée). Cet aspect doit donc être approfondi dans le cadre d'études complémentaires.

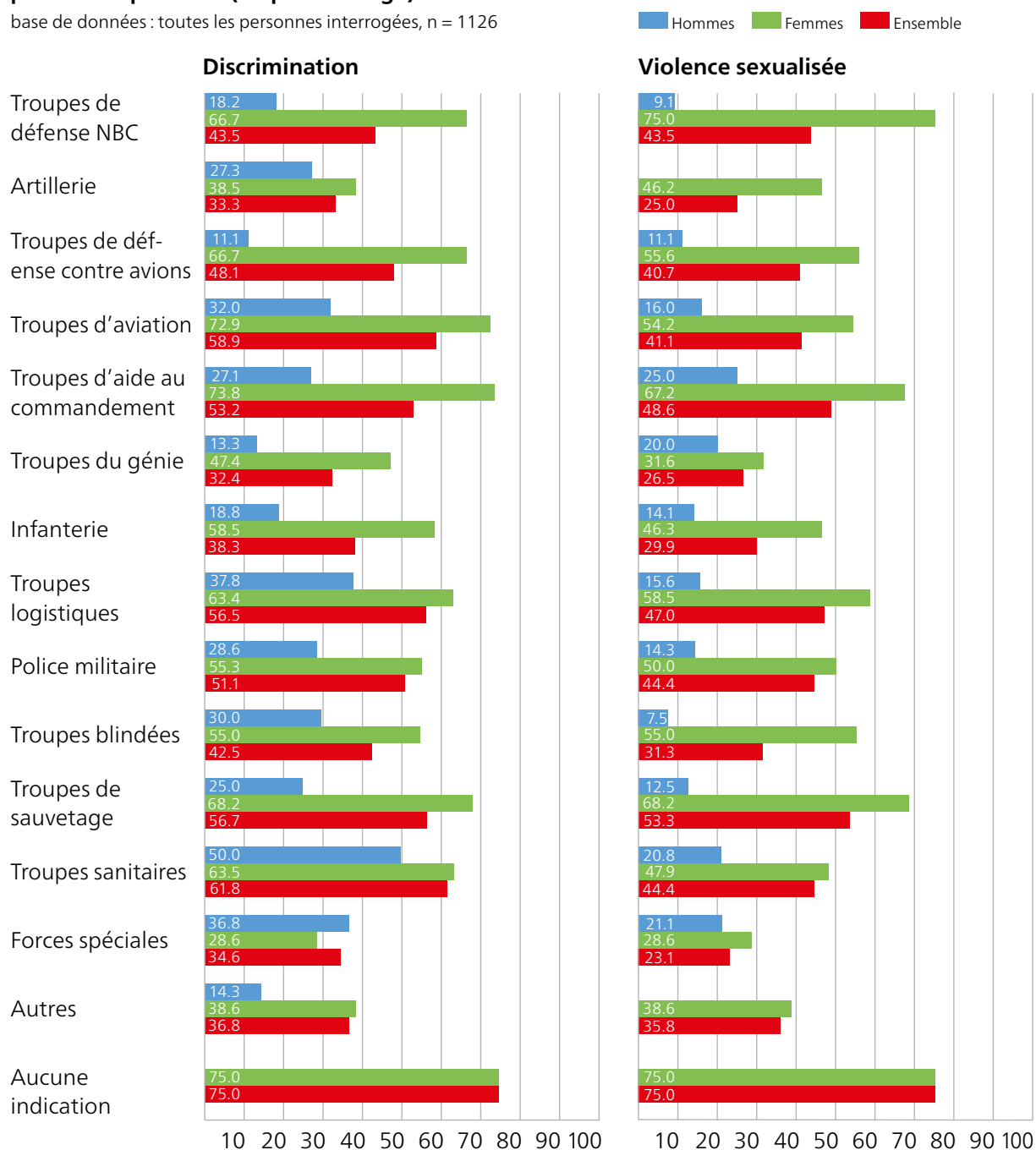
Si l'on prend en considération l'arme, nous constatons des différences entre les hommes et les femmes (sexe administratif, cf. illustration 2). En raison du faible nombre de cas, il n'est cependant pas possible de tirer des conclusions concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et/ou la transidentité en fonction de l'arme.

Le taux de discrimination est plus élevé dans les troupes sanitaires que dans les autres armes, avec un total de 61,8 % de personnes concernées (63,5 % de femmes et 50,0 % d'hommes). En ce qui concerne les résultats selon le sexe, les femmes des troupes d'aide au commandement (73,8 %) et des troupes d'aviation (72,9 %) sont plus nombreuses à avoir subi de la discrimination.

Parmi les personnes participantes ayant subi de la violence sexualisée dans l'Armée suisse, la plupart sont incorporées dans les troupes de sauvetage (53,3 % au total ; 68,2 % de femmes ; 12,5 % d'hommes), et dans les troupes d'aide au commandement (48,6 % au total ; 67,2 % de femmes ; 25,0 % d'hommes). La proportion la plus élevée de femmes victimes de violence sexualisée se trouve dans les troupes de défense NBC (75,0 %), et la proportion la plus basse dans les forces spéciales (28,6 %). Les forces spéciales sont la seule catégorie d'arme dans laquelle on constate une nette prédominance masculine dans la participation à cette enquête (tableau 1).

Illustration 2: Personnes victimes de discrimination et de violence sexualisée, par sexe et par arme (en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



La discrimination et la violence sexualisée sont des phénomènes qui touchent l'ensemble de la société, c'est pourquoi il est important de les mettre en contexte.

L'ampleur du harcèlement sexuel en Suisse a été étudiée par Biberstein et al. (2022, p. 45) sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Les auteurs définissent le harcèlement sexuel comme un comportement indésirable à connotation sexuelle ou lié au genre ou à l'appartenance sexuelle, ressenti comme tel par la personne harcelée et portant atteinte à la dignité de celle-ci (ibid.). Cette définition correspond à ce que l'on désigne dans

cette étude comme de la violence sexualisée. L'étude menée par Biberstein et al. regroupe les résultats des statistiques sur la criminalité en Suisse et des chiffres issus d'études de sondages. Les auteurs concluent que 15 à 20 % des personnes interrogées ont été confrontées à ce type de comportement au cours de leur vie (ibid., p. 47 ; dans la présente étude, ce chiffre s'élève à 40,1 %) ; parmi les femmes, ce chiffre se situe entre 20 et 60 % (dans la présente étude, il s'élève à un peu plus de 50 %). Les valeurs maximales précitées sont issues des résultats d'une enquête d'Amnesty International Suisse (Golder et al., 2019, p. 11), selon laquelle 62 % des femmes déclarent avoir subi des « attouchements, étreintes, baisers non désirés » à partir de l'âge de 16 ans (59 %) ou avoir vécu des situations qui n'étaient pas claires (3 %). Dans la présente étude, 30,9 % des femmes et 7,2 % des hommes ont subi des attouchements, des étreintes ou des baisers non désirés. Certaines des personnes interrogées ont très souvent été confrontées à ces situations, d'autres rarement. Les valeurs maximales concernent en l'occurrence les « remarques et blagues sexistes » (80,7 % des personnes participant à l'étude).

Il est par ailleurs instructif de comparer les chiffres obtenus dans le contexte suisse avec ceux recueillis par d'autres armées. Selon une étude réalisée en 2020 au sein de l'armée allemande et intitulée « Bunt in der Bundeswehr – Ein Barometer zur Vielfalt » [Baromètre de la diversité au sein de l'armée allemande], 21,1 % des femmes et 4,1 % des hommes interrogés ont fait l'objet de discrimination au cours des deux années précédant l'étude (définition : inégalité de traitement subjectivement perçue fondée sur le sexe, l'âge, un handicap, la religion ou les convictions, le contexte migratoire, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. L'inégalité de traitement comprend les propos insultants, l'exclusion, le harcèlement sexuel et la violence). Le pourcentage de personnes non hétérosexuelles à avoir fait l'objet de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle s'élève à 12,1 % (0,5 % en ce qui concerne les personnes hétérosexuelles) ; la discrimination fondée sur la cis/transsexualité touche 10,1 % des personnes transgenres et 0,4 % des personnes cisgenres (Bundesministerium der Verteidigung, 2022, p. 25 s.). Selon une enquête sur le harcèlement sexuel (définition : toute tentative de contact sexuel non désiré, notamment sous forme de demande de faveurs sexuelles, de propos et de gestes répétés dégradants à caractère sexuel ; Davis et al. 2023, p. 2), menée au sein du département américain de la défense, le pourcentage de femmes ayant subi ce type de harcèlement s'élève à 63 % (ibid., VII). Chez les femmes non hétérosexuelles, le pourcentage était de 74 % et de 61 % chez les femmes hétérosexuelles (ibid., X). Chez les hommes, le taux s'élève à 20 % (ibid., VII). Chez les hommes hétérosexuels, le pourcentage était de 19 % et de 49 % chez les hommes non hétérosexuels (ibid., X). Une enquête menée au sein des Forces armées canadiennes (Cotter, 2019, p. 4) a révélé que, sur les douze derniers mois, 15 % des personnes interrogées avaient fait l'objet de comportement sexualisé ou discriminatoire (définition de comportement sexualisé : communication sexualisée verbale ou non verbale inappropriée, diffusion de contenus sexualisés ou exposition à ceux-ci, contact physique sexualisé non désiré, au sens de trop grande proximité ou demande répétée de contacts sexuels ; définition de comportement discriminatoire : discrimination du fait du genre et/ou de l'orientation sexuelle, p. ex. sous forme de paroles offensantes, de mauvais traitement ou d'attitude méprisante, ibid., p. 8) ; ce taux s'élevait à 28 % chez les femmes et à 13 % chez les hommes. S'agissant des agressions sexuelles (définition : contacts sexuels non désirés ou activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir, ibid.), 1,6 % des personnes interrogées ont déclaré y avoir été exposées, dont 4,3 % des femmes et 1,1 % des hommes (ibid., p. 10 s.). Dans l'armée française (Moreau et al., 2021, p. 6), 12,6 % des femmes et 3,5 % des hommes ont déclaré avoir fait l'objet de violence sexualisée physique sur les douze derniers mois (définition : tout type d'attouchement, de tentative de relations sexuelles ou de relations sexuelles imposées, y compris avec le doigt ou avec un objet). D'après les chiffres des forces armées britanniques (Ministry of Defence, 2022, p. 5), 17 % des femmes et 2 % des hommes ont subi du harcèlement sexuel dans l'armée britannique (définition : du moindre comportement sexualisé, telles des blagues ou des insultes, au délit sexuel grave ; ibid. p. 1 s.). En fonction de la catégorie, entre 31 % et 69 % des personnes sont concernées par le comportement sexualisé en général, tels que blagues, paroles explicites, gestes ou partage de contenus sexualisés (ibid., p. 5).

Il est par ailleurs pertinent de comparer ces chiffres avec ceux obtenus dans des domaines à prédominance masculine, en particulier des organisations, dans lesquels les hiérarchies et les interdépendances sont fortes. Les chiffres les plus élevés concernent le contexte universitaire. En Europe, une étude internationale a été menée dans 33 pays (Lipinsky et al., 2022, p. 7). Parmi les personnes interrogées, 62 % en moyenne (66 % des femmes, 56 % des hommes et 74 % des personnes non binaires) ont subi de la violence sexualisée dans leur institution actuelle (définition : violence fondée sur le genre, qui comprend la violence physique, psychologique, économique ou sexuelle, le harcèlement sexuel et la violence en ligne ; *ibid.*, p. 5).

Les chiffres relatifs à la violence sexualisée verbale à l'encontre des femmes dans le secteur de la construction sont également élevés par rapport à ceux de la société. Selon une enquête d'Unia (2024), 53,5 % des femmes travaillant dans ce secteur ont subi du *mobbing* et du harcèlement sexuel. La violence sexualisée et les abus sexuels ont en outre fait l'objet d'études, au moins dans les grandes lignes, au sein de l'Église (Bignasca et al. 2023) et dans le domaine des soins (Krüger et al., 2019) ; ces thématiques ont également été problématisées dans des domaines tels que le football (Gürtler et al., 2022) ou encore la gastronomie (Baur, 2023). En politique, la sous-représentation des femmes, le harcèlement sexuel, le fait d'être réduite à son apparence et les obstacles à la participation politique des mères font l'objet de discussions (*humanrights.ch*, 2022). Toutefois, il n'existe à ce jour aucune étude complète sur le sexisme et le harcèlement sexuel dans la politique suisse (*ibid.*). En revanche, l'analyse de publicités conçues avec des images animées (TVC et numérique) et publiées dans les médias spécialisés en Suisse (Werbewoche, 2023) démontre à quel point les stéréotypes de genre continuent d'être reproduits dans la publicité.

Il convient de préciser qu'il serait difficile de comparer différentes études menées sur le sujet, notamment parce que la violence sexualisée est à chaque fois définie de manière différente, et que la méthode de collecte de données varie également. De plus, les termes ne sont pas définis de manière uniforme sur le plan juridique. En Suisse, par exemple, la définition du terme «harcèlement sexuel» est différente dans plusieurs textes de loi (Biberstein et al., 2022, p. 10). En sciences sociales, il existe en revanche une définition commune du «harcèlement sexuel» ou, au sens large, de la «violence sexualisée» ; ces termes connaissent cependant des usages différents, étant donné que les sciences sociales tiennent compte, en général, du type de relation étudié (p. ex. le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans l'espace public, *ibid.*, p. 45). De même, les comportements discriminatoires et sexualisés sont parfois regroupés, comme c'est le cas dans l'étude sur les forces armées canadiennes. Enfin, la période durant laquelle l'étude a été menée ou encore la méthode et les outils de collecte de données jouent également un rôle dans la comparabilité des études et des personnes touchées. Malgré tout, nous constatons que les chiffres obtenus sur les personnes concernées dans l'Armée suisse se situent dans le haut du spectre par rapport à l'ensemble de la Suisse et à d'autres organisations.

1.3 Cas rapportés dans les réponses ouvertes

Outre les questions fermées, des questions ouvertes ont été posées aux personnes participant à l'étude, leur donnant ainsi la possibilité de décrire leurs expériences de discrimination, les motifs de discrimination ainsi que la violence sexualisée verbale, non verbale et physique dont elles ont fait l'objet. Les questions ouvertes ont été posées aux personnes qui avaient indiqué en amont dans le questionnaire avoir vécu ce type d'expérience dans l'Armée suisse. L'ensemble des personnes interrogées ont également pu faire part de la manière dont leur signalement a été traité et formuler des remarques en conclusion. Au total, 733 personnes ont rédigé des commentaires, parmi lesquelles 68,1 % de germanophones, 26,7 % de francophones et 5,2 % d'italophones. Les témoignages proviennent de femmes dans 80,2 % des cas et d'hommes dans 19,8 % (sexe administratif) ; 3,8 % sont des personnes transgenres binaires et non binaires, et 96,2 % des personnes cisgenres ; 84,9 % d'entre elles sont hétérosexuelles, 13,5 % non hétérosexuelles et 1,6 % n'indiquent pas leur orientation sexuelle. En ce qui concerne la catégorie de grade, 33,3 % sont des soldates et des soldats, 31,5 % des sous-officières et

des sous-officiers, 31,1 % des officières et des officiers, 3,4 % appartiennent à une autre catégorie de grade et 0,7 % n'ont pas indiqué leur grade militaire.

Sur les 1126 personnes participantes, 917 (81,4 %) ont donné l'autorisation d'utiliser leurs réponses, 97 (7,0 %) ne souhaitent pas que leurs informations soient utilisées et 130 (11,5 %) n'ont pas répondu à cette question. L'analyse porte sur l'ensemble des réponses et les citations utilisées dans le rapport sont issues de commentaires rédigés par des participantes et des participants ayant donné leur autorisation.

Au total, 2127 commentaires ont été rédigés. Ils ont été catégorisés par thème (illustration 3 ; le tableau 2 en annexe fournit en outre une liste détaillée des sous-catégories). Parfois, plusieurs incidents sont décrits dans un même commentaire, et un incident peut correspondre à plusieurs catégories. Ainsi, la «négation de compétences» peut se produire en raison de l'application de «critères d'évaluation différents». Toutefois, «différents critères» peuvent également s'appliquer aux «règles vestimentaires» ou à d'autres aspects.

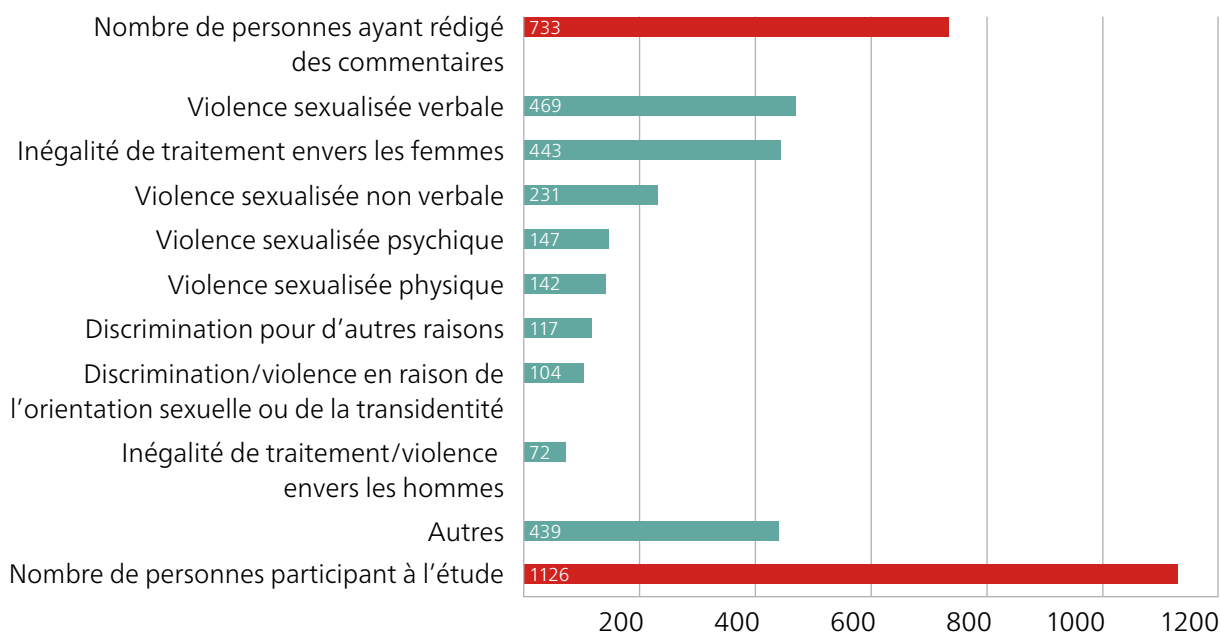
Contrairement à ce qui ressort du chapitre 1.2, la violence sexualisée verbale correspond à la thématique la plus souvent abordée dans les réponses ouvertes, suivie par l'inégalité de traitement envers les femmes. Les catégories se recoupent en partie, car la violence sexualisée se fonde en général sur la discrimination, autrement dit, les personnes usant de cette violence agissent de manière discriminatoire ; inversement, la discrimination se présente souvent sous forme de violence sexualisée. La violence sexualisée non verbale et physique est moins souvent abordée dans les réponses ouvertes, ce qui correspond aux chiffres obtenus sur les personnes qui en sont victimes. La violence sexualisée psychique est évoquée dans 147 des commentaires analysés.

L'analyse des réponses ouvertes porte principalement sur la situation des femmes dans l'armée. Lorsque les réponses le permettent, les situations vécues par les hommes et les militaires queers sont également traitées, et les trois groupes (femmes, hommes et militaires queers) se recoupent. Les commentaires

Illustration 3: Catégorisation des réponses ouvertes

(nombre de personnes mentionnant cette expérience dans leurs commentaires)

base de données : toutes les réponses ouvertes concernant l'expérience de la violence et de la discrimination, motifs de discrimination, conséquences, signalements, tolérance zéro et conclusions ; n = 733 personnes, 2127 commentaires



sur la discrimination en raison de la langue parlée, l'origine raciale ou ethnique, la religion, les caractéristiques physiques et d'autres critères distinctifs sont abordés au chapitre 5.4.

Les chiffres suivants indiquent la fréquence à laquelle certains phénomènes sont mentionnés, mais pas la fréquence réelle des incidents décrits. D'après ce qui ressort des commentaires, la fréquence réelle est nettement plus élevée. En effet, de nombreux commentaires révèlent la banalité de ces phénomènes (la normalisation de la discrimination et de la violence sexualisée est mentionnée 204 fois), ce qui montre à quel point ils sont répandus. Les incidents sont parfois décrits de manière très détaillée, mais parfois aussi de manière si abstraite qu'il est difficile de savoir ce qui s'est passé. Sur l'ensemble des personnes interrogées, 34,9 % (n = 393) ont uniquement fourni des informations quantitatives, sans ajouter de commentaires. La quantification des commentaires formulés n'a pas pour but de présenter des chiffres exacts sur la fréquence d'expériences spécifiques de violence et de discrimination, mais de mettre en évidence certains schémas et de pouvoir assurer un suivi au moyen de ces chiffres lors de l'analyse qualitative.

La discrimination et la violence sexualisée sont des phénomènes sociaux qui se manifestent dans toutes les sphères de la société. Dans le continuum de la discrimination et de la violence sexualisée verbale, non verbale et physique, la violence sexualisée verbale constitue souvent la base des autres formes de violence, et contribue de ce fait à ce que ces dernières se produisent. Dans la présente étude sur les personnes victimes de discrimination et de violence sexualisée dans l'Armée suisse, environ la moitié des personnes interrogées (49,6 %) indiquent avoir été discriminées au sein de l'armée, et 40,1 % déclarent avoir subi de la violence sexualisée. Les femmes sont nettement plus touchées que les hommes. Les hommes cisgenres non hétérosexuels sont quant à eux particulièrement touchés par la violence sexualisée verbale. Celle-ci est généralement la forme de violence la plus répandue, suivie de la violence sexualisée non verbale et de la violence physique. La violence sexualisée verbale est la forme de violence la plus souvent mentionnée dans les réponses ouvertes concernant l'expérience de la violence et de la discrimination.

2 Discrimination et violence sexualisée ne sont pas toujours identifiées comme telles

Des études sur les personnes victimes de discrimination et de violence sexualisée montrent que les questions décrivant des situations concrètes donnent lieu à des résultats plus précis et des taux d'exposition plus élevés que les questions individuelles d'ordre général (Walby & Myhill, 2001, p. 515), comme la question de savoir si les personnes participantes ont subi de la violence sexualisée dans l'Armée suisse. Cette différence s'explique en premier lieu par le fait que les termes «violence» et plus particulièrement «violence sexualisée» sont stigmatisés et que les personnes hésitent souvent à se considérer comme victimes de violence sexualisée (ibid.). Deuxièmement, la discrimination et la violence sont des concepts qui sont compris et interprétés de manière très subjective, ce qui se traduit par des attitudes différentes au moment de répondre (UN, 2014, p. 15 ; European Union Agency for Fundamental Rights, 2013, p. 8). Une étude canadienne sur la violence domestique montre que le taux de victimes est dix fois plus bas lorsqu'on pose une question générale sur l'exposition à la violence que lorsque la question décrit des situations précises (Walby & Myhill, 2001, p. 515). Troisièmement, l'identification de la discrimination et de la violence est liée aux normes sociales. Lorsqu'il existe une convention sociale selon laquelle un comportement défini est à la fois typique et approprié, on parle de norme sociale (Alexander-Scott et al., 2016, p. 9). En ce qui concerne le genre et l'orientation sexuelle, une multitude de normes sociales sont apprises dès l'enfance. Par exemple, l'activité sexuelle est considérée comme une caractéristique masculine (ibid., p. 9) ; la violence envers les femmes est souvent associée à la sphère privée ou familiale (Htun & Jensenius, 2020, p. 153) ; le goût pour la domination et la compétition est une caractéristique attribuée aux hommes tandis que la passivité est associée aux femmes (Bourdieu, 2013, p. 132 s.). La plupart de ces conventions sociales normalisent la discrimination et la violence, notamment parce qu'elles présentent les comportements sexualisés comme des caractéristiques sexuelles biolo-

giques. Tous ces facteurs font que, lorsqu'on pose une question abstraite sur le fait d'être concerné par la violence ou la discrimination, les chiffres obtenus sont moins élevés que lorsqu'il est demandé de partager des expériences concrètes. Les réponses recueillies concernant les expériences concrètes permettent donc de lutter contre cette distorsion des résultats et de collecter des données plus précises. Il est également possible que les personnes interrogées se rendent compte en répondant aux questions qu'elles ont vécu des situations de violence sexualisée.

Par conséquent, dans la présente étude, il convient de tenir compte du fait qu'il existe une différence considérable entre le fait d'indiquer avoir subi de la discrimination et/ou de la violence sexualisée et les informations données concernant le vécu de situations concrètes en la matière.

2.1 Parmi toutes les personnes interrogées, 86,2 % ont vécu des situations pouvant être catégorisées comme de la violence sexualisée

Nous avons demandé aux participantes et aux participants de répondre à des questions sur le vécu de situations de violence sexualisée (qui vont des remarques désobligeantes ou des regards lubriques aux formes les plus graves de violence sexualisée physique) : comme on pouvait s'y attendre, le nombre de personnes ayant vécu ces situations est nettement plus élevé lorsque les questions posées font référence à des expériences concrètes. De plus, grâce aux réponses données, il est possible d'identifier les différentes formes de violence dont il est question.

L'illustration 4 montre à quelle fréquence les militaires ont vécu différentes situations pouvant être perçues comme de la violence sexualisée.

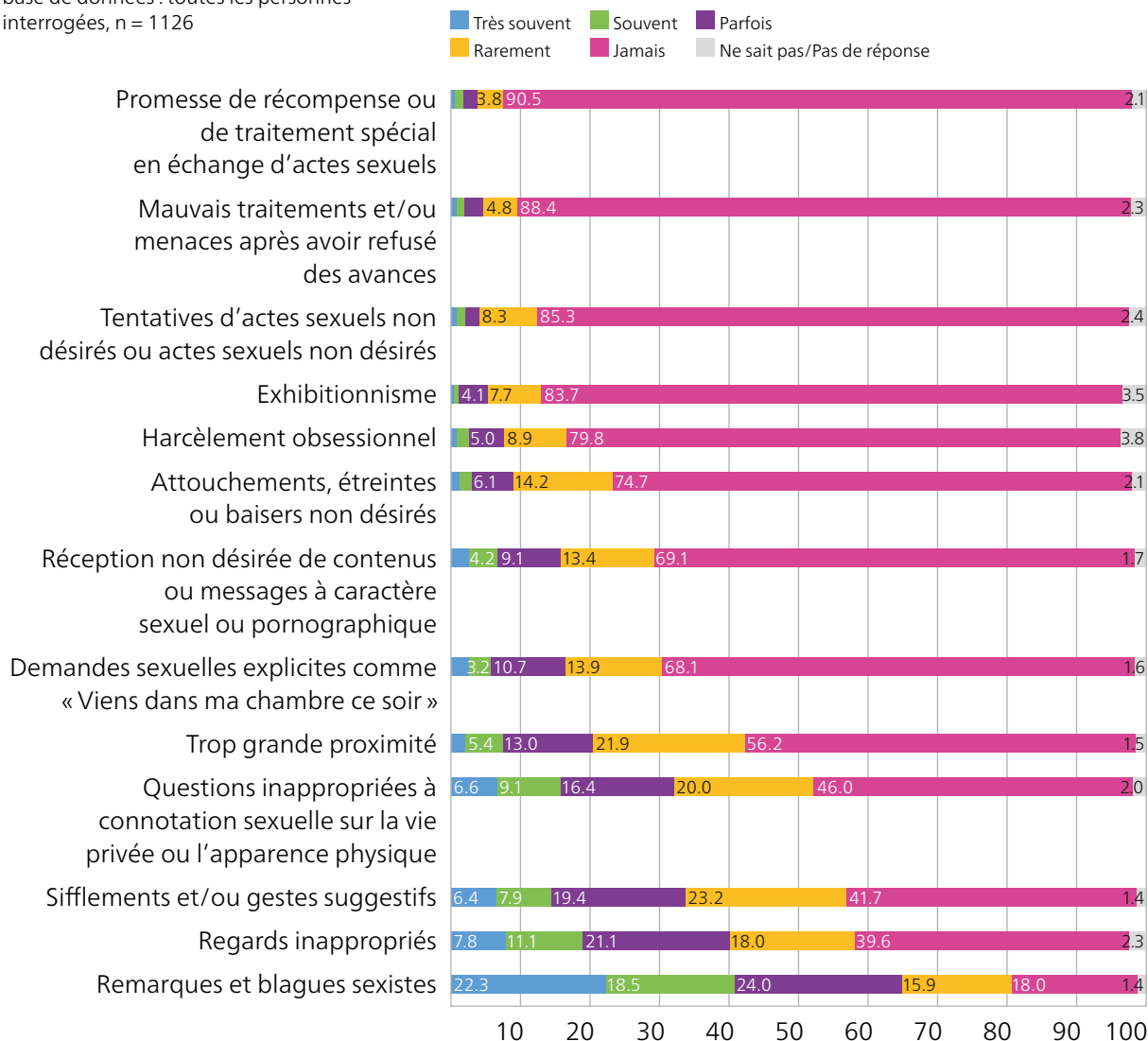
Seuls 13,0 % de l'ensemble des personnes interrogées ont répondu n'avoir jamais vécu aucune des situations, et 86,2 % ont vécu au moins une des situations, la fréquence allant de rarement à très souvent (les 0,8 % restants ne fournissent aucune indication) : 24,1 % ont vécu au moins une des situations décrites de violence sexualisée très souvent, 19,4 % souvent, 24,5 % de temps en temps et 14,9 % rarement (4,1 % n'ont pas répondu ou ne savaient pas).

Ainsi, dans un premier temps, 40,1 % déclarent avoir subi de la violence sexualisée au sein de l'Armée suisse. Cependant, lorsqu'on leur pose des questions plus précises, les personnes interrogées sont plus de deux fois plus nombreuses à avoir vécu des situations qui constituent des atteintes voire de la violence sexualisée physique grave. Cela signifie que de nombreuses personnes ayant déclaré ne pas avoir subi de la violence sexualisée dans l'Armée suisse ont en réalité vécu ce type de situations. On peut se demander si cette différence s'explique par le fait que les « remarques et blagues sexistes », qui sont particulièrement normalisées, n'ont pas été identifiées comme de la violence sexualisée. Toutefois, si l'on exclut les « remarques et blagues sexistes », les « sifflements et/ou gestes suggestifs » ainsi que les « regards inappropriés », ils ne sont que 29,0 % à n'avoir jamais vécu les autres situations de violence sexualisée. On constate donc toujours une différence nette entre les premiers résultats obtenus en interrogeant les personnes de façon générale et ceux recueillis suite aux questions précises faisant référence à des situations concrètes.

Au vu des résultats classés en fonction du genre et de l'orientation sexuelle des personnes interrogées, on constate à nouveau que tous les groupes ont vécu des situations pouvant être catégorisées comme de la violence sexualisée. L'illustration 5 montre que les hommes cisgenres hétérosexuels (68,9 %) sont nettement moins nombreux que les femmes (entre 93,2 % pour les femmes cisgenres non hétérosexuelles et 96,8 % pour les femmes/personnes transgenres) et les hommes cisgenres non hétérosexuels (94,1 %) à vivre ces situations. En ce qui concerne les hommes/personnes transgenres (68,4 %), les pourcentages sont similaires à ceux des hommes cisgenres hétérosexuels. Il est possible d'expliquer ce résultat par le fait que la majorité des hommes/personnes transgenres sont des personnes non binaires, qui sont probablement perçues comme des hommes dans le contexte militaire.

Illustration 4: Expérience de situations de violence sexualisée (en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



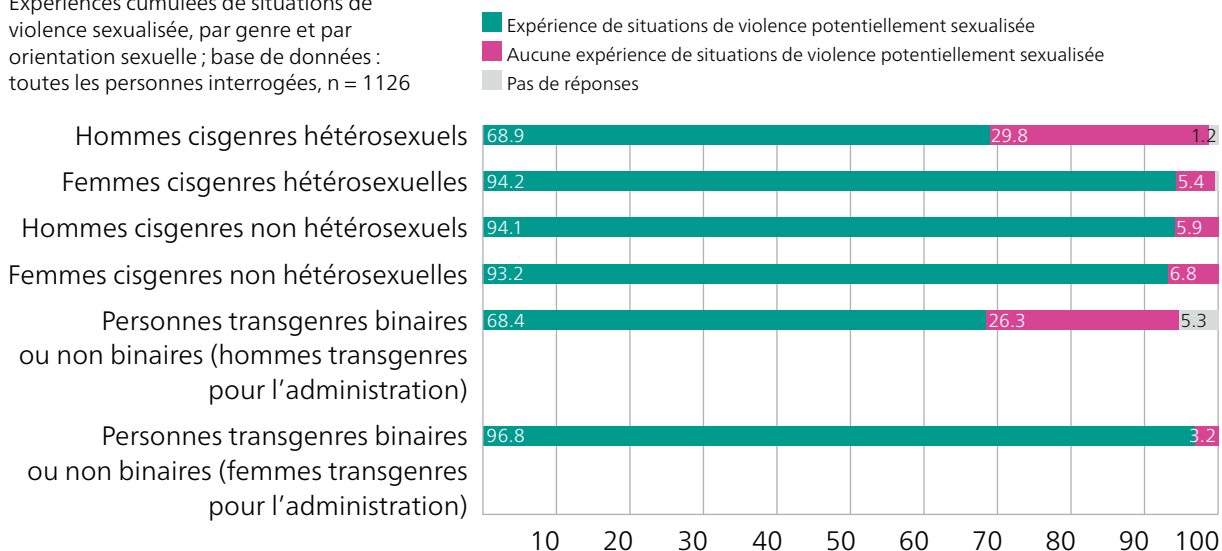
Si l'on exclut à nouveau les « remarques et blagues sexistes », on obtient la même répartition que précédemment, avec une différence allant de 3,3 à 11,7 points de pourcentage en moins. Les résultats sont également similaires à ce qui précède en ce qui concerne les hommes cisgenres hétérosexuels ayant vécu de telles situations, à savoir 59,9 %, contre 87,8 % des femmes cisgenres hétérosexuelles. La proportion d'hommes cisgenres non hétérosexuels ayant vécu des situations pouvant potentiellement être qualifiée de violence sexualisée chute à 82,4 % lorsqu'on exclut les remarques et blagues sexistes.

Certaines des réponses ouvertes permettent de constater que les personnes concernées ont vécu des situations de violence sexualisée, alors même qu'elles déclarent ne pas avoir subi de discrimination et/ou de violence sexualisée.

Certains des commentaires démontrent à quel point l'expérience de la violence sexualisée est normalisée, notamment dans le contexte de l'Armée suisse. Une officière (germanophone) explique par exemple : « Il y a eu des contacts, mais jamais au point que cela dépasse clairement les limites. Pour moi, cela restait acceptable, mais je ne suis pas particulièrement sensible. Dans un environnement de

Illustration 5: Expérience de situations de violence sexualisée (en pourcentage)

Expériences cumulées de situations de violence sexualisée, par genre et par orientation sexuelle ; base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



travail non militaire, certaines de ces situations auraient probablement été considérées comme des transgressions, mais pour ma part, je savais à quoi m'attendre. » Une sous-officière (germanophone) rapporte que les plaisanteries désagréables sont très répandues, et qu'en raison de leur banalité, elles ne sont pas traitées comme de la violence sexualisée : « Les plaisanteries sont souvent à la limite de l'acceptable, mais je les prends avec beaucoup d'humour. On entend ce type de plaisanteries à tous les niveaux, c'est pourquoi des mesures ne sont prises que dans les cas les plus graves. » Il ressort de ces commentaires que les deux personnes interrogées ont normalisé l'ampleur de la discrimination et de la violence sexualisée vécues dans le contexte de l'Armée suisse. Ces comportements sont considérés comme adaptés au contexte (« je savais à quoi m'attendre ») et comme typiques (« on entend ce type de plaisanteries à tous les niveaux »), et remplissent par conséquent les conditions d'une norme sociale. Ils sont donc acceptés et peu problématisés.

Selon d'autres personnes interrogées, le fait de critiquer les comportements discriminants dans ce contexte entre en conflit avec leur loyauté envers l'armée. Une sous-officière (francophone) explique : « Bien sûr qu'il y a parfois de la discrimination ; ce n'est cependant pas l'armée qui est en cause, mais l'individu [...]. Je suis pro-armée. » Ce commentaire démontre que son autrice prend parti pour l'Armée suisse en tant qu'organisation. Selon elle, il est donc clair qu'en cas de discrimination, la responsabilité incombe aux individus et non à l'armée. La responsabilité de ces comportements inappropriés est ainsi uniquement attribuée aux individus concernés, faisant fi des liens systémiques qui peuvent exister dans ce type de contexte. Pourtant, le comportement des individus et celui adopté par l'organisation dans son ensemble sont liés. À titre d'exemple, il n'est pas possible de dissocier les comportements discriminatoires qui ont cours au sein d'une organisation et le fait que ces comportements soient acceptés par cette dernière. Les personnes façonnent leur environnement et sont influencées par celui-ci (Giddens, 1984/1997, p. 77 ss). Cela signifie qu'en cas de comportements discriminatoires, les personnes à l'origine de ces comportements reproduisent les conditions dans lesquelles elles peuvent agir (Welskopp, 2001, p. 107). Il est donc important non seulement de rendre les personnes responsables de leur mauvais comportement, mais aussi de créer un environnement qui applique une tolérance zéro en la matière.

D'autres commentaires révèlent que le fait de critiquer la discrimination est considéré comme une faiblesse, ce qui est à l'opposé des qualités valorisées dans le contexte militaire telles que la force. Une sous-officière (germanophone) écrit notamment que chaque personne doit se défendre elle-même, car

« l'armée est là pour défendre le pays et n'a pas besoin de mauviettes ». Critiquer les comportements discriminatoires est donc en l'occurrence perçu comme une expression de faiblesse. En revanche, le fait d'accepter sa propre dévalorisation est considéré comme une force.

Cette différence de jugement se reflète dans les réponses à la question de savoir si les personnes interrogées ont déjà été victimes de discrimination et/ou de violence sexualisée en dehors de l'Armée suisse. Parmi ces personnes, 65,5 % répondent par l'affirmative, avec une fréquence variable (souvent : 6,6 % ; parfois : 26,7 % ; rarement : 32,2 %) et 14,1 % déclarent ne pas savoir ou ne donnent aucune indication à ce sujet. Seuls 20,3 % n'ont jamais subi de discrimination et/ou de violence sexualisée. Ces résultats sont plus élevés que le pourcentage de réponses positives obtenues quant à la question de savoir si les personnes interrogées avaient été victimes de discrimination et/ou de violence sexualisée dans l'Armée suisse, mais moins élevés que la part de personnes ayant vécu des situations de violence sexualisée dans l'Armée suisse. D'après ce qui ressort des réponses ouvertes, certaines personnes ont subi moins de discrimination à l'armée qu'en dehors de celle-ci. C'est notamment le cas d'une sous-officière (germanophone) qui déclare : « Je me suis sentie moins discriminée à l'armée que dans la vie civile. Ce constat est significatif. » Toutefois, les réponses qui mettent en évidence la normalisation de la discrimination et de la violence sexualisée au sein de l'armée sont en l'occurrence plus nombreuses.

2.2 De nombreux hommes ne catégorisent pas la violence sexualisée comme de la violence

Dans le cadre de cette étude, la violence (sexualisée) envers les hommes a aussi été recensée au moyen de questions spécifiques portant sur quatre situations différentes. On a demandé aux hommes s'ils avaient vécu des situations de violence et aux femmes si elles connaissaient des hommes qui se sont trouvés dans de telles situations. Les questions concernant la violence sexualisée envers les hommes étaient formulées de manière moins explicite que pour les femmes, afin de tenir compte du tabou particulièrement fort qui existe au sujet de la violence masculine. Dans le questionnaire, il s'agissait du dernier bloc de questions ; elles ont été présentées comme portant sur la violence envers les hommes. Par exemple, bien que la question de savoir si les hommes ont déjà été confrontés à des situations avec des hommes qui les ont mis mal à l'aise puisse paraître anodine, elle était en fait suivie par une question concernant une situation de violence sexualisée. Les résultats suggèrent que les questions ont été comprises en ce sens, même si – comme pour toutes les autres questions – on ne peut exclure que certains des participants aient interprété les questions différemment en ce qui les concerne.

S'agissant des questions relatives à la violence sexualisée à l'égard des hommes, on constate également que les déclarations sur le fait d'être concerné par la discrimination et la violence sexualisée diffèrent des réponses concernant le vécu de situations spécifiques.

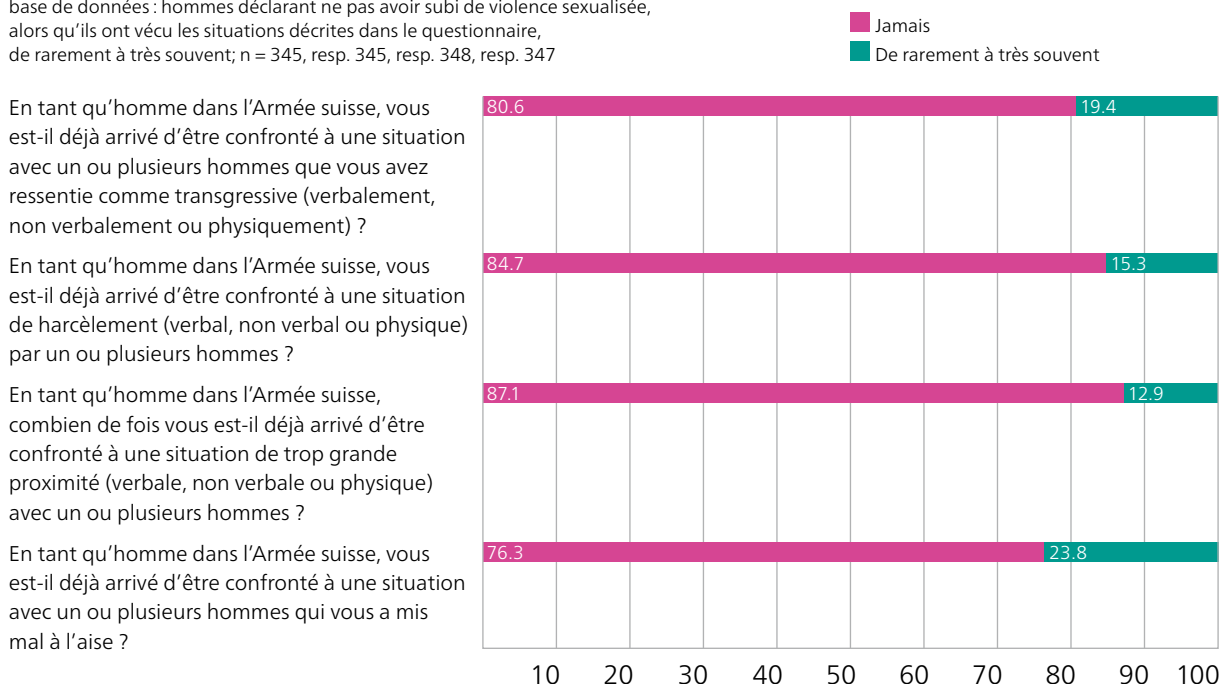
En effet, 84,8 % des hommes interrogés déclarent n'avoir jamais subi de la violence sexualisée au sein de l'Armée suisse. Cependant, lorsqu'on les interroge plus précisément, près d'un quart (23,8 %) des hommes qui déclarent n'avoir jamais subi de violence sexualisée ont en réalité été confrontés à des situations avec des hommes qui les ont mis mal à l'aise, la fréquence allant de rarement à très souvent (chapitre 5.2 pour les résultats plus détaillés sur l'expérience de la discrimination et de la violence vécues par les hommes). L'illustration 6 montre qu'un homme sur cinq (19,4 %) a vécu des situations dans lesquelles d'autres hommes ont clairement dépassé les limites : certains ont été approchés de trop près, d'autres ont subi du harcèlement. Ces résultats confirment que la violence n'est pas toujours identifiée comme telle, même si des situations désagréables ou clairement transgressives sont vécues.

Lorsque les questions sur la discrimination et la violence sexualisée sont formulées de manière générale, elles ne permettent pas de rendre suffisamment compte du nombre réel de personnes concernées. En effet, 58,8 % des personnes interrogées (oui : 45,7 %, personnes incertaines : 13,1 %) ont affirmé dans la présente étude avoir été victimes de discrimination et/ou de violence sexualisée dans l'Armée suisse. Toutefois, lorsqu'elles ont été interrogées plus précisément sur les situations de violence sexualisée, elles sont nettement plus nombreuses (86,2 %) à déclarer en avoir vécues dans l'Armée suisse. Seuls 13,0 % n'ont jamais vécu de situations de violence sexualisée. Le même constat s'impose au vu des résultats concernant la violence (sexualisée) envers les hommes : 15,3 %, respectivement 19,4 % des hommes ayant déclaré ne pas avoir subi de la discrimination et/ou de la violence sexualisée dans l'Armée suisse ont vécu du harcèlement ou des situations clairement transgressives avec d'autres hommes.

Les femmes/personnes (hétérosexuelles, non hétérosexuelles, qu'elles soient cis ou transgenre) et les hommes cisgenres non hétérosexuels sont particulièrement nombreux à vivre des situations de violence sexualisée.

Illustration 6: Hommes déclarant ne pas avoir subi de violence sexualisée bien qu'en ayant fait l'expérience, de rarement à très souvent (en pourcentage)

base de données : hommes déclarant ne pas avoir subi de violence sexualisée, alors qu'ils ont vécu les situations décrites dans le questionnaire, de rarement à très souvent; n = 345, resp. 345, resp. 348, resp. 347



3 Perception différente de la discrimination selon le genre et l'orientation sexuelle

L'égalité des chances et la discrimination sont perçues différemment selon le genre et l'orientation sexuelle. Par ailleurs, chaque personne connaît différents groupes de personnes concernées par ces questions en fonction de son genre et de son orientation sexuelle. Les questions sur la discrimination, l'égalité des chances et le fait de connaître des personnes concernées par ces thématiques ont été posées à l'ensemble des participantes et des participants à l'étude.

3.1 Évaluation de la discrimination en fonction du genre et de l'orientation sexuelle

L'évaluation du phénomène de la discrimination en fonction des groupes de personnes touchées correspond aux résultats obtenus pour les expériences personnelles des victimes de discrimination (chapitre 1.2). Les groupes les plus touchés par la discrimination, c'est-à-dire les femmes et les per-

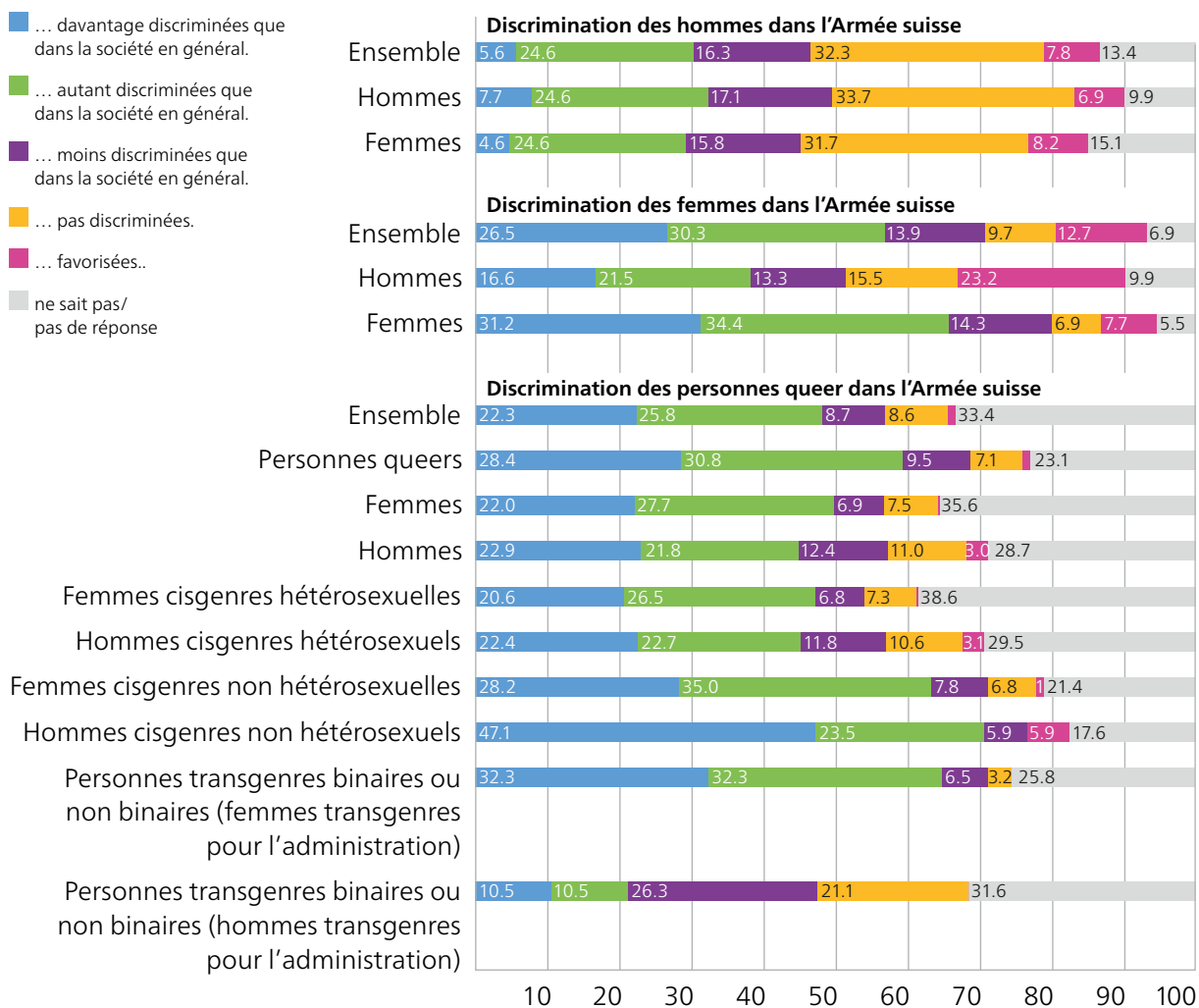
sonnes queers, sont également plus susceptibles de déclarer que leur groupe respectif est victime de discrimination. Cette tendance se reflète dans les réponses aux questions de savoir si certains groupes de personnes sont plus ou moins discriminés ou, à l'inverse, favorisés dans l'Armée suisse que dans l'ensemble de la société. À l'exception des hommes/personnes transgenres, tous les groupes considèrent que leur propre groupe est légèrement plus touché que la moyenne.

L'illustration 7 montre qu'au total, 65,6 % des femmes pensent que leur groupe est plus (31,2 %) ou autant (34,4 %) discriminé dans l'Armée suisse que dans la société suisse. Parmi les hommes, 38,1 % pensent que les femmes sont plus (16,6 %) ou autant (21,5 %) discriminées au sein de l'armée. Les hommes sont en outre trois fois plus nombreux que les femmes à penser que ces dernières seraient favorisées dans l'Armée suisse. Ce favoritisme peut être injustifié ou légitime, auquel cas il correspondrait à une forme de compensation d'un réel désavantage.

En ce qui concerne les militaires queers, ils sont 59,2 % à estimer que leur groupe est plus (28,4 %) ou autant (30,8 %) discriminé dans l'Armée suisse que dans la société en général ; 70,6 % des hommes

Illustration 7: Discrimination des hommes, des femmes et des personnes queers dans l'Armée suisse (en pourcentage)

Discrimination des hommes, des femmes et des personnes queers dans l'Armée suisse selon le sexe et l'orientation sexuelle ; base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



cisgenres non hétérosexuels et 64,6 % des femmes/personnes transgenres sont également de cet avis, alors que les hommes/personnes transgenres ne sont que 21,0 %.

Seuls 5,6 % de l'ensemble des personnes interrogées pensent que les hommes sont plus discriminés dans l'Armée suisse que dans la société suisse. Les hommes sont 32,3 % à partir du principe qu'ils sont plus (7,7 %) ou autant (24,6 %) discriminés dans l'Armée suisse que dans la société suisse, tandis que 57,7 % d'entre eux estiment qu'ils y sont moins (17,1 %) ou pas discriminés (33,7 %) et n'y sont pas non plus davantage favorisés (6,9 %).

3.2 Évaluation de l'égalité des chances dans l'Armée suisse selon le genre et l'orientation sexuelle

L'évaluation de l'égalité des chances correspond également aux données recueillies pour les expériences vécues. Les groupes qui déclarent être davantage touchés par la discrimination disent aussi qu'ils doivent avoir plus de connaissances et en faire davantage que d'autres groupes : 64,4 % des femmes interrogées estiment que les femmes dans l'Armée suisse doivent avoir plus de connaissances et en faire plus que les hommes lors du service militaire pour être considérées comme leurs égales et 27,1 % des hommes partagent cet avis.

À l'inverse, 34,5 % des hommes estiment qu'ils doivent avoir plus de connaissances et en faire davantage que les femmes lors du service militaire pour être considérés comme leurs égaux, et 9,6 % des femmes sont d'accord avec cette affirmation.

Un quart de toutes les personnes interrogées (25,5 %) estime que les militaires queers doivent avoir plus de connaissances et en faire davantage lors du service militaire que les personnes cisgenres hétérosexuelles pour être considérés comme leurs égaux. Les personnes queers sont 42,5 % à partager cet avis, et les personnes cisgenres hétérosexuelles 31,2 %. Un grand nombre de personnes interrogées (22,6 %) a déclaré ne pas savoir (0,1 % n'a donné aucune indication), parmi lesquelles une majorité de personnes non queers.

3.3 Femmes plus nombreuses à connaître des personnes victimes de violence

L'une des raisons pour lesquelles les évaluations au sujet des groupes concernés par la discrimination sont différentes est le fait que les personnes, selon leur genre ou leur orientation sexuelle, connaissent ou reconnaissent comme victimes de discrimination les personnes concernées. Nous avons donc demandé à l'ensemble des personnes interrogées si elles connaissaient des personnes ayant subi de la violence sexualisée dans l'Armée suisse (illustration 8).

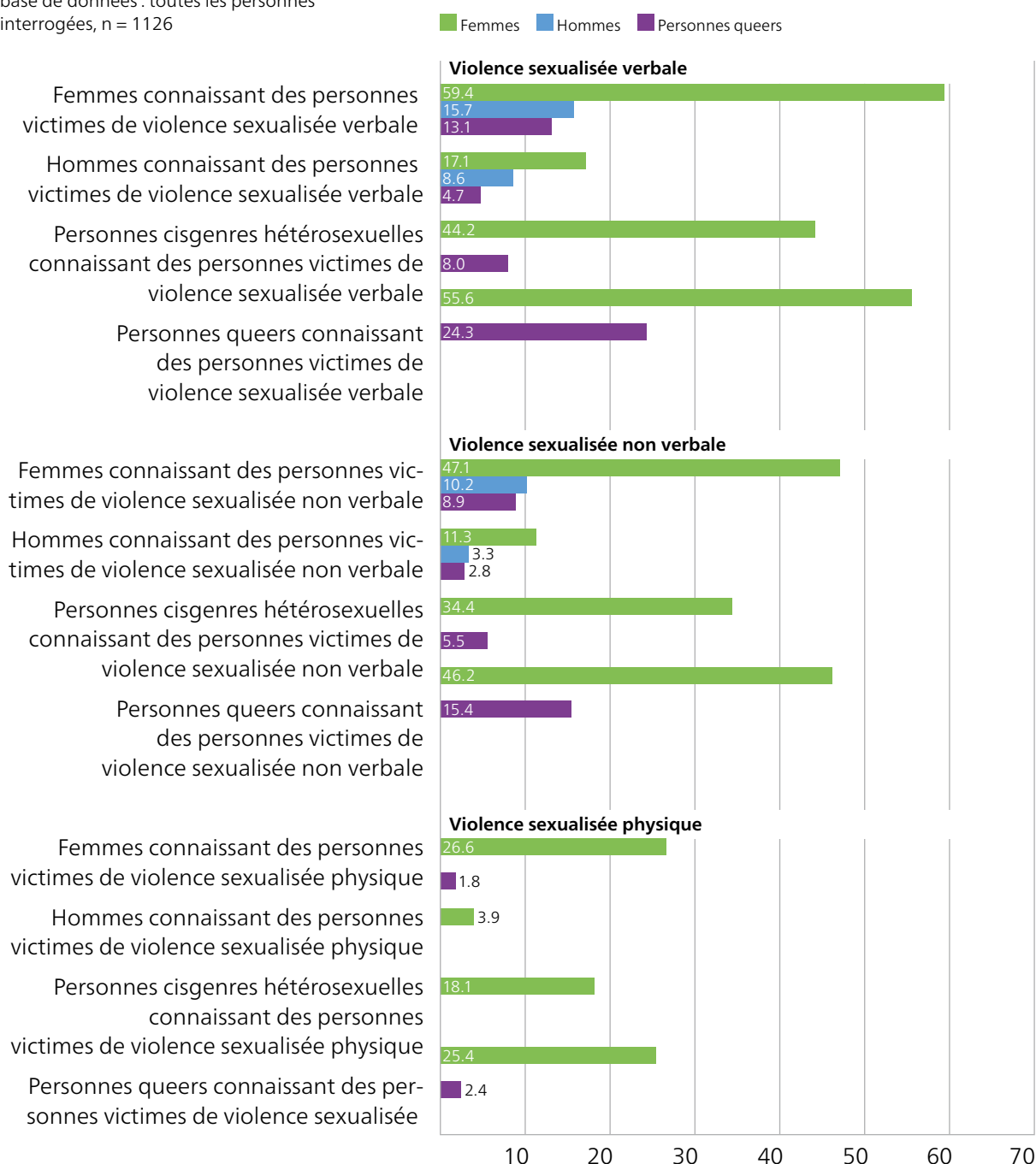
51,2 % des personnes qui ont participé disent connaître des victimes de violence sexualisée, 7,5 % n'en ont pas la certitude, 3,9 % déclarent ne pas savoir, et 35,2 % ne connaissent pas de personnes victimes de violence sexualisée (2,3 % ne donnent aucune indication).

Tous les groupes classés en fonction du genre et de l'orientation sexuelle déclarent connaître des femmes ayant subi de la violence sexualisée, toutes formes confondues. Ajoutées aux déclarations des femmes elles-mêmes, ces réponses révèlent également à quel point les femmes sont touchées par la violence sexualisée. Les femmes sont les plus nombreuses à connaître des personnes victimes de violence, à l'inverse des hommes cisgenres hétérosexuels, qui sont en général les moins nombreux. Elles sont plus nombreuses à connaître des femmes victimes de discrimination et de violence ; les personnes queers sont quant à elles plus nombreuses à connaître des personnes queers également victimes. Un peu plus d'un quart des femmes militaires (26,6 %) connaissent des femmes ayant subi de la violence sexualisée physique, tandis que seuls 3,9 % des hommes connaissent des femmes concernées par cette même forme de violence.

Tant les évaluations des hommes, des femmes et des personnes queers au sujet des personnes victimes de discrimination que celles concernant l'égalité des chances correspondent aux données obtenues pour les expériences vécues. Ces résultats démontrent que les femmes sont les plus touchées par la discrimination et la violence sexualisée et bénéficient le moins de l'égalité des chances ; les personnes queers sont le deuxième groupe le plus touché, suivi des hommes. Les personnes appartenant à des minorités dans l'armée, en l'occurrence les femmes et les militaires queers, connaissent davantage de victimes de violences sexualisée de leurs propres groupes.

Illustration 8: Connaissance de personnes victimes de violence sexualisée (en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



4 Facteurs de discrimination communs et propres à chaque groupe

Les militaires, qu'ils soient hommes, femmes ou queers, font état de motifs de discrimination propres à leur groupe. Le fondement de la culture de l'organisation (ch. 4.2) constitue le principal facteur de discrimination commun aux trois groupes.

4.1 Motif le plus fréquent de discrimination pour 89,6 % des femmes : le genre

En plus des questions relatives à leur propre expérience de la discrimination, les personnes ayant répondu en avoir été victimes ont été interrogées sur les raisons de la discrimination. Les données obtenues coïncident avec les chiffres de l'incidence par genre et par orientation sexuelle (illustration 9).

Le motif de discrimination invoqué le plus souvent est le genre, ou le sexe féminin pour être plus précis, puisque 89,6 % des femmes ayant expérimenté la discrimination au sein de l'Armée suisse (51,8 % de toutes celles ayant participé à l'étude) indiquent que leur genre en était le motif. Parmi les hommes en revanche, seuls 12,5 % d'entre eux (3,3 % de tous les hommes participants) rapportent une telle expérience.

S'agissant de la discrimination en raison de l'orientation sexuelle, c'est chez les hommes non hétérosexuels que l'on compte le plus de victimes (70,0 %), suivis par les femmes non hétérosexuelles (21,1 %). Ces dernières précisent toutefois que la discrimination qu'elles subissent tient davantage à leur genre qu'à leur orientation sexuelle. Par contre, rares sont les femmes et les hommes hétérosexuels à affirmer avoir été victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle (respectivement 2,0 % et 2,4 %).

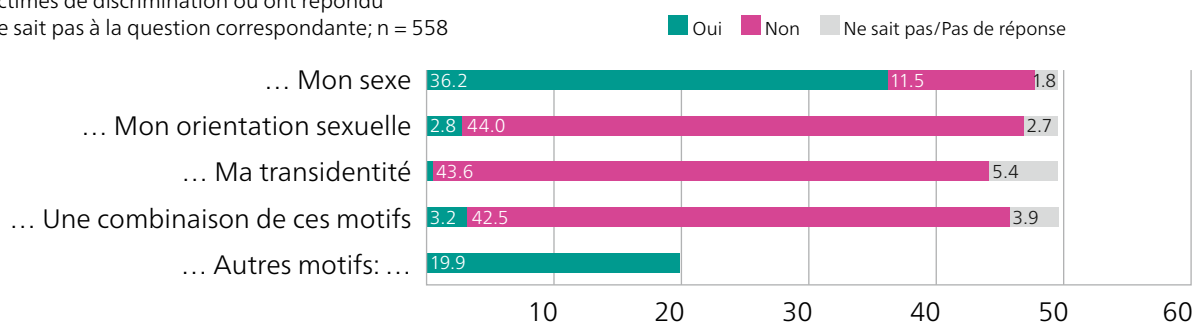
Concernant la transidentité, 1,1 % des personnes interrogées dont 11,1 % des militaires transgenres la mentionnent comme motif de discrimination.

Un cinquième des personnes interrogées (19,9 %) déclarent par ailleurs subir au sein de l'Armée suisse de la discrimination fondée sur d'autres facteurs que le genre et/ou l'orientation sexuelle (ch. 5.4).

Illustration 9: Motifs de discrimination (en pourcentage)

base de données : personnes qui ont indiqué être victimes de discrimination ou ont répondu

Ne sait pas à la question correspondante; n = 558



4.2 Culture de l'organisation : une cause de discrimination commune aux hommes, aux femmes et aux personnes queers dans l'Armée suisse

Bien que les hommes, les femmes et les personnes queers ne soient pas victimes de discrimination dans la même mesure, ces groupes considèrent tous trois la culture de l'organisation comme la principale raison pour laquelle la discrimination est plus forte dans l'armée qu'au sein de la population (illustration 10). Parmi les personnes interrogées qui ont déclaré que l'un de ces trois groupes au moins était davantage discriminé au sein de l'Armée suisse que dans la société en général, 5,6 % estiment que cette discrimination accrue s'applique aux hommes, 26,5 % aux femmes et 22,3 % aux personnes queers. Il leur a ensuite été demandé d'en préciser les raisons.

On entend par culture de l'organisation la culture qui domine au sein d'une organisation qui en est fondamentalement empreinte. Cette culture est comme un «liant social» (Alvesson, 1993, d'après von Hagen & Tomforde, p. 289) qui favorise la cohésion de l'organisation. Dans cet ensemble, le récit de l'organisation, les formes de comportement et de communication, la terminologie, les rituels et les relations créent un système dense, au sein duquel les différents éléments ne prennent sens que les uns par rapport aux autres. La culture de l'organisation explique la manière dont ses membres structurent leurs réflexions, leurs ressentis et leurs actes, en fonction d'un modèle donné. Dans le cas de l'Armée suisse, ce schéma de pensée s'exprime tant dans l'infrastructure et la planification militaire que dans les sentiments subjectifs et l'attitude envers autrui. Il englobe une certaine perception de soi-même, mais

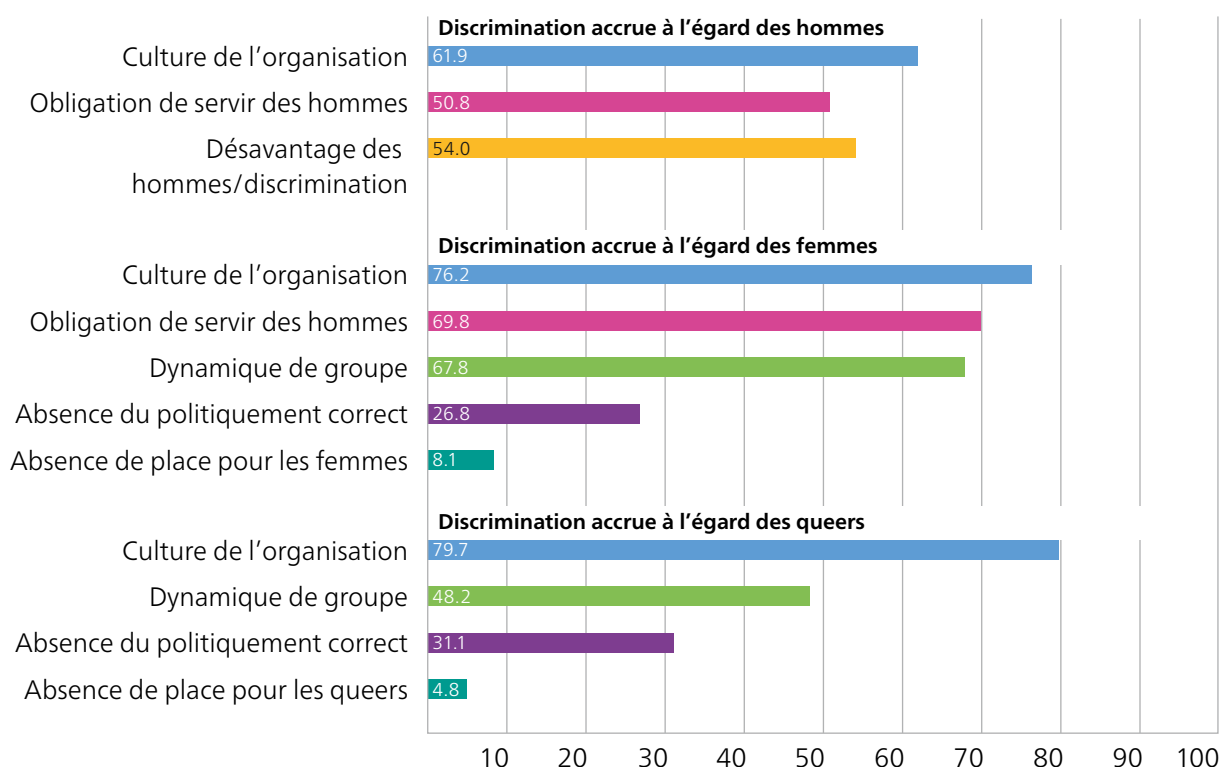
Illustration 10: Motifs de la discrimination accrue à l'égard des hommes, femmes et personnes queers dans l'Armée suisse(en pourcentage)

Base de données : Discrimination accrue à l'égard des

... hommes : personnes interrogées ayant indiqué que les hommes connaissaient une discrimination plus forte au sein de l'Armée suisse que dans la société en général; n = 63

... femmes : personnes interrogées ayant indiqué que les femmes connaissaient une discrimination plus forte au sein de l'Armée suisse que dans la société en général; n = 298

... personnes queers : personnes interrogées ayant indiqué que les personnes queers connaissaient une discrimination plus forte au sein de l'Armée suisse que dans la société en général; n = 251



Les catégories sont groupées dans le graphique. Les aspects suivants font partie des catégories :

■ Culture de l'organisation : « La culture de l'Armée suisse autorise la discrimination des hommes/femmes/personnes queers » et « La discrimination reste sans conséquence et n'est ni poursuivie ni punie » Concernant la discrimination des femmes et des personnes queers, l'affirmation « Il règne une culture machiste dans l'Armée suisse » pourrait aussi être classée dans cette catégorie.

■ Dynamique de groupe : « Avec si peu de femmes/personnes queers, la discrimination est inévitable » et « En cas de discrimination à l'égard des femmes/personnes queers, on suit le groupe »

■ Absence du politiquement correct : « Dans l'Armée suisse, on peut encore dire ce que l'on pense vraiment » et « Dans l'Armée suisse, il n'est pas toujours nécessaire de se comporter de manière politiquement correcte. »

■ Discrimination à l'égard des hommes : « Puisque les hommes sont obligés de faire l'armée, on ne fait pas attention à eux », « Dans l'Armée suisse, les femmes sont traitées avec des gants, tandis que les hommes doivent toujours se surpasser » et « Les hommes font désormais l'objet d'une discrimination générale par rapport aux femmes »

■ Les questions sur l'obligation de servir qui ne s'applique qu'aux hommes et sur la place des femmes ou des personnes queers dans l'armée ont été posées séparément.

aussi des valeurs, des normes, des rituels, des symboles, des cérémoniaux et un vocabulaire propre à l'armée (ibid., p. 291 ss). Des éléments tels que la discipline, la hiérarchie et la vie en collectivité en sont des piliers. Cependant, si la culture de l'organisation est garante de cohésion sociale, elle peut aussi renfermer des formes de discrimination. Certains aspects culturels peuvent en effet être encouragés ou au contraire rejetés par ses responsables. Des valeurs contradictoires peuvent aussi apparaître entre différentes unités organisationnelles.

Pour l'expression générique « culture de l'organisation », les possibilités de réponses ont été synthétisées comme suit : « La culture de l'Armée suisse autorise la discrimination des hommes/femmes/personnes queers » et « La discrimination reste sans conséquence et n'est ni poursuivie ni punie ». Concernant la discrimination des femmes et des personnes queers, l'affirmation « Il règne une culture machiste dans l'Armée suisse » pourrait aussi être classée dans cette catégorie. En comparaison avec les autres causes de discrimination, la culture de l'organisation est le facteur de discrimination le plus important pour les trois groupes, même pour les hommes. C'est toutefois en lien avec la discrimination accrue des militaires queers qu'elle est mentionnée le plus souvent et le plus résolument.

On peut donc en conclure non seulement que des personnes de tous les genres et toutes les orientations sexuelles sont victimes de discrimination (ch. 1.2), mais aussi que les diverses manifestations de ce phénomène trouvent toutes leur origine dans la culture de l'organisation. Les conclusions issues de la recherche sur les organisations correspondent à ces résultats (Berdahl, et al., 2018, p. 431 ss). La culture masculine, marquée par l'esprit de compétition, imprègne tout particulièrement les organisations dont la structure hiérarchique est dominée par des hommes. Elle impose notamment de toujours prouver sa virilité, de ne laisser apparaître aucune faiblesse, de faire primer son engagement professionnel sur tous les autres aspects de la vie, de se montrer le plus endurant et le plus performant et de remporter la compétition. Cette stature virile est aussi difficile à acquérir qu'elle est facile à perdre, ce qui rend une telle structure fragile. Chaque faux pas est susceptible de nuire à l'image de gagnant et donc de remettre en cause succès et légitimité (ibid., p. 431). Entre autres points négatifs, cette culture masculine augmente le niveau de stress et le risque d'abus et de mobbing. Les performances et la satisfaction au travail s'en trouvent réduites et les départs sont plus fréquents. Par ailleurs, ce type de contexte est favorable au développement d'une culture d'organisation sexiste, où la probabilité de harcèlement sexuel, de discrimination fondée sur le genre et de racisme est particulièrement haute. Les divers aspects de la culture masculine s'appliquent aussi à l'armée (Reit, 2009, p. 11 ss). Dans ce cadre, il convient toutefois de distinguer les différents contextes, puisque dans l'armée de milice, les militaires n'effectuent que quelques jours ou semaines de service avant de retourner à un environnement civil. Bien que des analogies se constatent aisément, les recherches sur le contexte particulier de l'armée méritent encore d'être approfondies.

4.3 Autres motifs de discrimination : obligation de servir réservée aux hommes et dynamique de groupe

Outre la culture de l'organisation, les autres causes citées comme sources de discrimination sont la dynamique de groupe et le fait que l'obligation de servir ne s'applique qu'aux hommes.

On entend par dynamique de groupe la dévalorisation d'une minorité par la majorité. L'absence de « politiquement correct » est aussi mentionnée, davantage par les personnes queers que par les femmes, comme étant à l'origine de la discrimination accrue au sein de l'armée.

La discrimination accrue des femmes est aussi imputée au fait que l'obligation de servir s'applique uniquement aux hommes, et au statut minoritaire qui en résulte pour les femmes. Cet argument repose sur le présupposé que les minorités sont toujours discriminées et doivent devenir majoritaires pour échapper à la dépréciation. Or, le droit à la protection contre la discrimination s'appuie justement sur la norme selon laquelle les personnes doivent être traitées équitablement, qu'elles appartiennent à une minorité ou à la majorité. S'il est indéniable que la répartition joue un rôle, l'hypothèse selon laquelle

une répartition plus équilibrée entre hommes et femmes entraînerait automatiquement une baisse de la discrimination ne se vérifie pas, puisque les femmes sont également victimes de discrimination et de violence sexualisée au sein de la société en général, alors qu'elles représentent un peu plus de la moitié de la population. Augmenter la part de femmes dans l'armée ne saurait donc suffire à éliminer leur dévalorisation. C'est aussi ce que suggèrent des investigations menées au sein des forces armées danoises. Car si ces dernières ont vu la part de femmes dans leurs rangs augmenter de 2,6 % à 9,2 % entre 2004 et 2022 (Roquel, 2023), elles peinent à les garder dans leurs effectifs à cause de la dynamique de dévalorisation qui y sévit : « They are indeed gradually leaving the forces because of the harassment they experience, because of their gender, still considered the 'weaker sex' » (Encore et toujours considérées comme le « sexe faible », les femmes quittent peu à peu les forces armées à cause du harcèlement qu'elles y subissent en raison de leur genre, *ibid.*)

À propos des causes de la discrimination accrue à l'égard des hommes, les personnes interrogées mentionnent aussi l'obligation de servir réservée aux hommes aux côtés de la culture de l'organisation, toutefois pour d'autres raisons que les femmes. En effet, si celles-ci voient en l'obligation de servir des hommes la raison de leur statut minoritaire dans l'armée, certains hommes estiment injuste que cette obligation ne s'applique qu'à eux. Notons l'importance de distinguer ici les différentes manifestations de la discrimination. Discriminer signifie en premier lieu faire une différence. Cette différence de traitement peut constituer un privilège, être au contraire dévalorisante, ou rester sans effet. Dans l'usage courant et juridique, le terme de discrimination est souvent utilisé dans le sens de dépréciation. Or, si tous les hommes sont discriminés dans le sens de « traités différemment » dans la législation, les réponses au questionnaire montrent que certains se sentent aussi désavantagés par cette différence de traitement. Les affirmations vont aussi de pair avec l'impression que les hommes sont désavantagés ou négligés, qui transparaît dans les possibilités de réponses : « on ne fait pas attention à eux », « les femmes sont traitées avec des gants, tandis que les hommes doivent toujours se surpasser » et « les hommes font désormais l'objet d'une discrimination générale par rapport aux femmes ». Les réponses montrent que les hommes ne voient pas non plus le service volontaire des femmes comme valorisant pour eux, au contraire : ils se sentent doublement discriminés, car eux ont l'obligation d'effectuer leur service militaire, mais estiment être moins bien traités que les femmes qui le font à titre volontaire.

Enfin, un autre motif de discrimination est mentionné par quelques personnes selon lesquelles les personnes queers et les femmes n'ont tout simplement pas leur place dans l'armée.

Les hommes, les femmes et les personnes queers ne sont pas victimes de discrimination dans la même mesure. Cependant, la culture de l'organisation de l'Armée suisse ressort comme l'une des causes de discrimination les plus fréquentes, et ce, dans les trois groupes. La culture masculine, par exemple dans le contexte militaire, augmente la probabilité d'abus, favorise le stress, tend à faire baisser les performances et entraîne des départs parmi tous les membres de l'organisation concernée. Elle crée en outre un terrain favorable au sexisme et au racisme au sein de l'organisation. Les résultats de la présente étude coïncident avec ceux de la recherche sur les organisations, confirmant que certains aspects de la culture d'entreprise peuvent favoriser la discrimination à l'égard des hommes, des femmes et des personnes queers.

En plus de la culture de l'organisation, les femmes et les personnes queers indiquent que certaines dynamiques de groupe entraînent davantage de discrimination, à savoir une dévalorisation d'une minorité par la majorité.

Les hommes et les femmes considèrent l'obligation de servir des hommes comme discriminatoire : les femmes car elles sont dévalorisées par leur statut de groupe minoritaire, les hommes parce qu'ils sont les seuls à être astreints au service et y voient une inégalité. Certains hommes jugent même être doublement discriminés par les femmes effectuant leur service militaire à titre volontaire, parce qu'elles ne sont pas soumises à l'obligation de servir mais bénéficieraient, selon eux, d'un meilleur traitement lorsqu'elles font leur service.

5 Différences de ressenti de la discrimination et de la violence sexualisée selon les groupes

Les personnes des différents groupes ne sont pas toutes impactées par la discrimination et la violence sexualisée de la même manière au sein de l'armée. Femmes, hommes et personnes queers vivent des expériences différentes. La perception des transgressions et des dévalorisations transparaît dans les réponses ouvertes. Tandis que les chiffres révèlent l'ampleur du phénomène (ch. 1 et 2), l'analyse de ces réponses permet de dessiner des schémas de pensée, de ressenti et d'action au quotidien. Ces derniers constituent la base de l'esprit de camaraderie sur lequel l'armée s'appuie pour collaborer et atteindre ses objectifs. Il existe toutefois aussi des schémas de pensée et des modes d'interaction qui favorisent la discrimination et la violence sexualisée. Comprendre ces schémas comportementaux est essentiel pour éviter de porter atteinte à la dignité humaine des militaires. Les réponses ouvertes dévoilent la manière dont les victimes vivent les transgressions et les dévalorisations. Souvent, leur point de vue et leur souffrance ne sont pas pris au sérieux, afin d'éviter d'avoir à remettre en question des attitudes dominantes bien établies. Pour parvenir à mettre en place une culture de l'inclusion, il faut impérativement poser un regard autocritique sur les comportements bien rodés à l'origine des transgressions et de la discrimination. Il s'agit là d'une étape indispensable pour considérer les militaires dans toute leur diversité et les aider ainsi à s'épanouir et à faire profiter l'organisation de leur plein potentiel. Comme l'exprime un officier (italophone) : « Seule une armée qui ne discrimine pas ses propres membres est une armée capable d'exploiter pleinement le potentiel de chaque personne en service. » L'étude des réponses ouvertes est précieuse pour l'analyse différenciée du problème et sert de base à l'élaboration de mesures adéquates.

5.1 Sexualisation et misogynie : obstacles au service militaire des femmes

L'examen des réponses ouvertes montre que de nombreuses femmes dans l'armée subissent du sexisme et des attitudes déplacées au quotidien, ce qui entrave leur carrière militaire. Au total, 93,8 % des femmes interrogées (ch. 2.1) indiquent avoir déjà été victimes de discrimination ou de violence sexualisée, toutes formes confondues. Mais le nombre de cas rapportés n'est pas le seul facteur qui prouve qu'il ne s'agit pas de cas isolés : le type de formulation le confirme. Des témoins déclarent qu'il s'agit d'incidents réguliers. Un soldat (germanophone) constate le problème « dès qu'une femme est dans les parages », tandis qu'un officier (italophone) admet : « Le problème de la violence verbale et non verbale à l'égard des femmes est un problème systémique au sein de l'Armée suisse. Je peux affirmer avec certitude que pendant tout mon service militaire, il ne s'est pas passé un seul jour sans que j'assiste personnellement à des violences de ce type (la violence verbale comprenant aussi les plaisanteries sexistes à l'encontre des femmes faites en leur absence, ou le visionnage d'images pornographiques). »

Les mentions les plus fréquentes concernent la violence sexualisée verbale, dont font état 469 personnes, et l'inégalité de traitement envers les femmes, que décrivent les commentaires de 443 personnes (ch. 1.3 et tableau 2 en annexe pour des informations complètes sur l'ensemble des catégories ; les ch. 5.1.1 à 5.1.3 traitent de manière plus approfondie de l'inégalité de traitement vis-à-vis des femmes).

Outre les remarques et plaisanteries sexistes, la violence sexualisée verbale englobe aussi les rumeurs à caractère sexuel, les demandes et invitations sexuelles explicites, les questions inappropriées à connotation sexuelle, les commentaires sur la vie privée ou l'apparence physique, ainsi que les insultes et les menaces. Dans l'armée, les femmes se voient traiter d'« allumeuses », de « putes », de « traînées », de « connasses » ou encore de « salopes ». Au quotidien, la sexualisation transparaît également dans la désignation de certains éléments de l'équipement par des abréviations à caractère sexuel, ce qui confronte constamment les femmes à la sexualisation. Il est répété que les femmes entrent dans l'armée pour y trouver des partenaires sexuels et que, par conséquent, elles les collectionnent. Victimes de rumeurs concernant leur vie sexuelle, elles font l'objet de sollicitations ou d'invitations sexuelles de la part de leurs collègues de tous les échelons hiérarchiques. Leur physique et leurs attributs sont parfois commentés sans gêne et des paris sont même pris sur l'éventualité de contacts sexuels passés ou futurs. De nombreux commentaires décrivent la manière dont les femmes dans l'armée sont assimilées à des prostituées, en termes très péjoratifs.

Les femmes subissent aussi de la violence sexualisée non verbale, comme des sifflements, des regards insistants et inappropriés, voire de l'exhibitionnisme. Cette forme de violence est ainsi rapportée par 231 personnes. Un soldat s'est par exemple caché nu dans l'armoire de la chambre d'une de ses camarades. L'expérience d'une sous-officière (francophone) affectée à un nouvel emplacement illustre bien le problème : « Je devais traverser deux fois le secteur des halles pour effectuer la réception des véhicules et du matériel. La deuxième fois, j'ai demandé à un camarade de m'accompagner, car les effectifs des autres compagnies m'avait matée et dévisagée au premier passage. J'avais l'impression d'être un morceau de viande ! Mon camarade s'est lui aussi senti mal à l'aise [...] Cela a été ma pire expérience ». Ce témoignage montre l'impact que peut avoir la violence sexualisée non verbale, ici sous forme de regards insistants.

La violence sexualisée recourant à des moyens numériques est mentionnée sporadiquement. Des cas sont rapportés où des photos de femmes militaires sont retouchées de façon à être dégradantes, avant d'être diffusées. Il est par exemple arrivé que le visage d'une officière soit inséré dans une scène de viol collectif. De telles manipulations d'images constituent une infraction et un acte de violence. Elles donnent de plus aux personnes qui les regardent une vision humiliante de la victime, qui aura ensuite du mal à se défaire de cette image au quotidien. La violence sexualisée dans le contexte numérique est citée 50 fois.

Moins fréquents que la violence verbale et non verbale, des schémas répétitifs de violence sexualisée physique sont néanmoins décrits par 142 personnes. Les faits relatés sont souvent des agressions physiques dans les douches ou les dortoirs, et vont des attouchements et baisers non désirés aux tentatives de viol et aux viols dans de rares cas (résumés sous « actes sexuels non désirés », cf. tableau 2 en annexe). Ces cas sont imputés de façon récurrente à des hommes plus enclins à la violence sous l'effet de l'alcool.

Ces récits ont un dénominateur commun : dans l'armée, les femmes sont souvent victimes de dépréciation à caractère sexuel. Cet état de fait est normalisé jusqu'à un certain point, comme le montrent les schémas récurrents qui se dessinent dans les cas de discrimination et de violence relatés. La sexualisation des femmes est liée à un manque de respect et d'estime. Dans l'armée ou ailleurs, si des femmes sont sexualisées, l'égalité de droit et la protection contre la discrimination ne peuvent pas être effectives. Les schémas de sexualisation des femmes dans l'armée montrent qu'il ne s'agit pas de cas isolés, mais bien d'un phénomène systémique.

Plusieurs témoignages indiquent que les expériences de discrimination et de violence sexualisée sont aussi liées à l'emplacement et à certaines personnes. Une personne sous-officière non binaire (germanophone) explique : « Le site où l'ER est effectuée est déterminant. Il y a des différences majeures entre les armes dans ce domaine. Dans les troupes blindées, il n'y a jamais eu de problème de violence ou de sexisme, alors qu'elles comptent aussi des femmes. » Une officière (germanophone) souligne également que l'ampleur du problème « dépend fortement de la troupe » (ch. 1 et 2 pour les détails en fonction de l'arme). D'autres remarques parlent surtout d'individus qui exercent la discrimination et/ou la violence sexualisée. Il apparaît clairement que dans une partie des formations, ces phénomènes sont le lot quotidien des militaires, même s'ils s'expriment plus ou moins fortement.

La discrimination et/ou la violence sexualisée subies n'empêchent pas certaines femmes de garder un bon souvenir de leur service militaire. Elles précisent toutefois que sans ces problèmes, l'expérience n'en aurait été que meilleure. Une personne sous-officière non binaire (germanophone) raconte : « Je me suis plu à l'armée, en dépit du harcèlement fréquent, sans lequel j'aurais eu deux fois plus de plaisir. » Une sous-officière (francophone) va dans le même sens : « Malgré plusieurs mauvaises expériences en tant que femme, je retiens surtout la majorité des personnes respectueuses que j'ai rencontrées à l'armée. » Le fait que les expériences de discrimination et de violence sexualisée sont aussi nombreuses ne

signifie donc pas que le service militaire est forcément mal vécu. Cependant, la multitude de réponses ouvertes faisant référence à la discrimination et à la violence sexualisée démontre que les transgressions et dépréciations visant principalement les femmes et les personnes queers constituent un problème de fond dans l'armée, comme dans la société en général.

5.1.1 Dénier du droit de donner son avis, déni d'autorité ou de compétence dans un rôle de commandement, et renvoi à la sphère domestique

De nombreuses femmes racontent avoir fait face à des dénis de compétence (162 fois), ainsi qu'à des situations où elles n'ont pas eu voix au chapitre (32 fois) et où l'autorité leur a été refusée alors qu'elles exerçaient des fonctions de commandement (84 fois).

Les femmes sont jugées comme étant privées de certaines compétences considérées comme typiquement masculines, comme la conduite de camions. Une sous-officière (italophone) explique : « En tant que sergente, je n'ai jamais été traitée d'égal à égal par mes camarades. Bien que je sois conductrice de camion dans l'armée, chaque fois qu'il faut conduire, ils me sortent que les femmes ne savent pas conduire et ne me laissent pas prendre le volant. » Une officière (francophone) dénonce aussi le déni de compétence d'un supérieur « qui m'a accusée, sous prétexte que je suis une femme, d'avoir abîmé un véhicule que je n'avais jamais touché ». Souvent, le défaut d'une seule femme est généralisé et reporté sur l'ensemble de la gent féminine. Une autre officière (germanophone) analyse ainsi : « Les femmes voient souvent leurs erreurs ou leurs faiblesses utilisées comme preuve de l'incompétence de toutes les personnes de sexe féminin, alors que les fautes des hommes restent propres à l'individu et non à la catégorie. » Ce mécanisme se retrouve dans 183 incidents décrits.

Quant aux femmes qui poursuivent une carrière militaire, l'origine de leur réussite est remise en cause dans 35 commentaires. Au lieu de reconnaître que le mérite revient à leurs performances et à leurs compétences, leurs vis-à-vis suggèrent qu'elles doivent leur avancement à des faveurs sexuelles qu'elles auraient accordées. Certains hommes refusent aussi de demander leur avis aux femmes uniquement en raison de leur sexe. Lors d'entretiens, les femmes sont toisées d'un regard lubrique ou se voient imposer une trop grande proximité et domination physiques. Des regards d'une insistance désagréable sont mentionnés dans 136 réponses, des cas de harcèlement verbal à 226 reprises.

En parallèle, 43 réponses relatent que les femmes dans l'armée sont renvoyées à la sphère domestique. Certaines s'entendent dire par exemple qu'elles ont assez à faire avec la maternité, qu'il ne vaut pas la peine de les promouvoir sachant que quelques années plus tard, elles auront des enfants et devront donc rester à la maison. D'autres rapportent qu'on estime toujours que les femmes devraient assumer des fonctions militaires censées leur correspondre, fourrier par exemple (sous-officier supérieur responsable de la comptabilité et de la subsistance). Les femmes se voient aussi attribuer des tâches domestiques et donc à connotation féminine. Une officière (germanophone) raconte : « À l'école d'officiers, nous devions creuser des bivouacs dans la neige, mais ma collègue et moi (c'est-à-dire «les femmes») avons été immédiatement désignées pour cuisiner pour toute la troupe, puisqu'il s'agissait d'une tâche typiquement féminine. Nous avons donc dû rester dans le froid et faire du thé tout l'après-midi, et nos collègues nous ont traitées de paresseuses. Ce n'est qu'après de longues heures, lorsque les autres ont eu terminé leurs bivouacs, que nous avons pu creuser les nôtres. »

Les mentions d'expériences de discrimination et de violence où les femmes font face à de la misogynie et à l'opinion que les femmes n'ont rien à faire dans l'armée sont au nombre de 212. Les femmes qui effectuent leur service militaire sont accusées de représenter une charge pour leur mari ; viser une fonction de cadre serait même taxé d'attitude « castratrice », rapporte une officière (germanophone).

Ces commentaires laissent clairement entrevoir à quel point certains hommes sont attachés au système patriarcal. Les femmes sont censées rester dans la sphère familiale et se soumettre à leur mari, le chef

de famille. Leur incursion dans la sphère masculine qu'est le service militaire est perçue comme une atteinte directe à la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes. Un mouvement égalitaire est en route dans l'Armée suisse, par analogie avec les mouvements d'émancipation pour le droit de vote des femmes, le rôle des femmes dans la famille, l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine professionnel ou la révision actuelle du droit pénal suisse en matière sexuelle. Il s'agit d'un conflit de système de valeurs, qui s'observe aussi bien dans la société qu'au sein de l'Armée suisse. Il se manifeste davantage dans l'armée pour deux raisons : d'une part parce que l'Armée suisse est en grande majorité une armée d'hommes ; d'autre part parce qu'il s'agit d'une institution étroitement liée à la conception de la virilité de certains groupes conservateurs, attachés à préserver les valeurs traditionnelles et l'ordre social. Une partie des hommes véhicule cette vision, mais certaines femmes la partagent aussi.

Le commandement de l'armée et bon nombre de ses membres à tous les échelons hiérarchiques s'engagent en faveur d'une armée pour toutes les personnes qui ont les capacités et la volonté de servir. Sachant que la misogynie et la sexualisation des femmes s'expriment sous forme de déni de compétences ou d'autorité, de déni du droit de donner son avis ou encore de dévalorisation, il convient de garder un œil attentif sur ce phénomène, et de s'en servir comme levier pour sensibiliser les personnes et prendre les mesures qui s'imposent pour appliquer le droit fondamental à l'égalité et assurer la protection contre la discrimination.

5.1.2 Absence d'intégration et inégalité de traitement dues aux infrastructures et à des processus prévus pour des hommes

L'origine de l'Armée suisse, organisation historiquement masculine, se reflète à la fois dans ses infrastructures, dans ses équipements et dans ses processus, ce qui engendre des difficultés lorsqu'il s'agit d'augmenter les effectifs féminins dans l'armée. Dans une organisation prévue pour des hommes, les cadres doivent faire de la place aux femmes. Les commentaires révèlent un sentiment d'insécurité quant à la manière de gérer les femmes incorporées, mais aussi leur exclusion intentionnelle.

Dans les réponses ouvertes, 443 personnes interrogées déclarent que les femmes ne jouissent pas du même traitement. Cette constatation englobe aussi l'absence d'intégration à la communication due aux infrastructures (citée 148 fois). Exemple parmi tant d'autres, une soldate (germanophone) décrit les problèmes de transmission de l'information auxquelles elle a été confrontée : « J'étais logée dans un cantonnement différent de mes camarades ; ni mon lieutenant, ni mes sergents, ni mes camarades ne m'ont informée d'un rassemblement sur la place d'appel d'entrée, ce qui a provoqué mon arrivée tardive (deux minutes avant le début). J'ai souvent eu des remontrances ou des insultes pour des raisons qui, à mon sens, n'étaient pas dues à ma négligence. » Une officière (germanophone) explique à quel point le fait de ne pas pouvoir dormir dans les mêmes cantonnements que les hommes peut mettre à l'écart et créer des tensions entre hommes et femmes : « Lors du cours de répétition, il a été décidé que nous ne pouvions pas loger dans les abris, alors que des chambres vides séparées étaient disponibles. On nous a réservé un hôtel, mais celui-ci était si éloigné que nous devions nous lever parfois une heure plus tôt que nos camarades. Pourtant, ces derniers nous disaient « Mais vous êtes bien à l'hôtel, non ? », estimant que nous étions choyées. » Une autre soldate (francophone) constate : « Rien n'est vraiment fait pour les femmes (aménagement, uniforme). On a systématiquement l'impression de déranger ou d'être une contrainte pour les cadres. [...] J'ai perdu la motivation de travailler dur pour satisfaire une hiérarchie qui nous ignore ou des camarades qui, pour la majorité, ne pensent qu'à baiser. ».

Les inégalités de traitement apparaissent aussi dans les situations où les militaires doivent se changer et mettre une tenue de sport. L'inégalité des règles vestimentaires a été mentionnée 52 fois, notamment parce que les femmes, contrairement aux hommes, doivent porter des vêtements de sport longs et amples même en cas de forte chaleur. D'une manière générale, les shorts ne sont pas admis pour elles. Une militaire (francophone, grade inconnu) rapporte : « Mon commandant de compagnie m'a

ordonné d'aller mettre un training plutôt qu'un short pour faire du sport par 35 °C, car «les hommes ne regardent pas le cœur des femmes en premier lieu». » Une soldate (germanophone) explique de même : « Les femmes ont été priées de porter des pantalons de sport amples plutôt que des leggings pour ne pas exciter les hommes. Personne ne s'est dit que le problème venait plutôt des hommes en question. » Les règles diffèrent aussi parfois d'un sexe à l'autre en ce qui concerne les changements de vêtements, comme le raconte une sous-officière (germanophone) : « En tant que femmes, nous devons nous cacher des hommes pour changer de t-shirt après une marche, tandis que les hommes se promenaient en sous-vêtements dans le bivouac, sans que personne n'y trouve rien à redire. »

Les règlements de l'Armée suisse sur l'habillement (51.009 et 51.010) ne mentionnent pas les tenues de sport, laissant ainsi aux cadres la possibilité d'arrêter les règles qu'ils veulent en la matière, avec le revers de la médaille d'assumer la responsabilité de cette décision. Pour remédier à cette situation, il faudrait fixer des tenues de sport réglementaires identiques pour tous les militaires, quel que soit leur sexe.

5.1.3 Dévalorisation du féminin et utilisation de critères d'évaluation différents

Il n'y a pas que l'infrastructure et les processus qui ont été conçus pour des hommes ; les personnes qui entrent dans l'armée se retrouvent aussi face à une image idéale qui rime avec virilité. Dans ce contexte, les mécanismes d'exclusion s'expriment de façon directe et indirecte dans les interactions quotidiennes, comme le révèlent les témoignages. Rapportée 226 fois par 180 personnes différentes, la dévalorisation du féminin est un important facteur d'exclusion.

Les chiffres ne laissent pas de place au doute : 158 personnes mentionnent au total 212 fois que l'Armée suisse ne tient pas compte des femmes militaires, quand elles ne sont pas explicitement taxées d'indésirables. L'étude recueille des commentaires typiques, comme celui d'une officière (germanophone) expliquant avoir concrètement entendu que « les femmes n'étaient pas les bienvenues dans l'armée et que [sa] présence était une erreur ». Concernant son arme en particulier, une autre officière (franco-phone) raconte : « Le colonel avait demandé à tous les gradés de tout faire pour que j'abandonne car une femme n'avait pas sa place dans une troupe de combat. »

Les 38 personnes témoignant à 47 reprises que, n'étant pas considérées comme assez militaires ou assez viriles pour assumer certaines fonctions, des femmes n'ont pas été promues ou prises en considération pour une éventuelle promotion, révèlent bien ce mécanisme social d'exclusion.

Les dynamiques sociales d'exclusion se manifestent également dans les critères d'évaluation (97 personnes, 115 fois). Une sous-officière (germanophone) affirme par exemple : « On m'a souvent reproché des choses qui m'auraient valu des félicitations si j'avais été un homme. » Autre exemple, une sous-officière (francophone) raconte : « Il est arrivé que mon supérieur critique mes camarades hommes parce que c'est moi, une femme, qui avais fait le meilleur score. » En procédant ainsi, non seulement on ne reconnaît pas la performance de la femme, mais on l'instrumentalise pour mettre les hommes sous pression. On attend ainsi toujours des hommes qu'ils soient meilleurs que les femmes et qu'ils prouvent sans cesse leur supériorité. Si des hommes se font insulter sous prétexte qu'ils sont moins performants qu'une femme, ils tiennent cette dernière pour responsable de leur dépréciation. La distance sociale en est accrue, renforçant l'exclusion des femmes.

L'application de critères différents est aussi mentionnée pour l'évaluation des blessures et de la douleur. Les douleurs ressenties par les femmes sont parfois jugées comme une confirmation de leur manque de compétence ou de résistance pour l'armée en général. Une officière (francophone) témoigne : « Les hommes qui sont dispensés une fois, personne ne s'en souvient. Une femme qui est dispensée une fois passe pour une personne incompetente. J'ai eu la chance que rien ne me soit arrivé, mais j'ai des camarades qui ont perdu la considération des hommes sans aucune raison. Et c'est injuste ! » Par ailleurs, les différents critères d'appréciation s'expriment aussi par les doutes stéréotypés et la violence sexua-

lisée verbale. Une officière (germanophone) explique : « J'ai dû entendre malgré moi d'innombrables propos et « blagues » misogynes – à mes dépens mais aussi en général. Même si mes prestations étaient égales à celles de mes camarades, voire meilleures, j'étais toujours la première personne dont on doutait et que l'on prenait de haut. »

Le caractère volontaire du service militaire des femmes n'est pas non plus considéré comme un engagement digne de ce nom. Il est plutôt utilisé pour justifier que les femmes doivent faire des efforts et supporter les douleurs et les discriminations sans se plaindre. Cette constatation a été faite à 49 reprises. Une soldate (francophone) explique s'être fait réprimander ainsi : « T'as pas le droit de te plaindre, tu avais le choix d'être ici. » Elles doivent donc supporter en silence la discrimination et la violence sexualisée dont elles sont victimes et s'abstenir de revendiquer leurs droits fondamentaux. Il est suggéré que le service volontaire implique d'accepter la discrimination. Dans le même sens, une officière s'est vu rétorquer que les femmes ne devraient pas se plaindre et au contraire être reconnaissantes que les hommes les laissent se joindre à eux.

Dans ce contexte, 31 témoignages indiquent que des femmes envisagent d'interrompre leur service militaire ou de ne pas grader.

L'analyse des réponses ouvertes donne une bonne idée des dynamiques sociales d'exclusion et de dévalorisation. Elle montre où il convient d'agir pour améliorer l'inclusivité. En effet, les dynamiques d'exclusion et de dévalorisation décrites plus haut vont à l'encontre des objectifs d'une culture inclusive.

Le motif de discrimination que les femmes rencontrent le plus souvent dans l'armée est leur genre. Les réponses ouvertes révèlent que les femmes sont dépréciées et exclues selon un schéma bien défini, du moins dans une partie des formations. Ce phénomène se manifeste par le langage utilisé, le déni du droit de donner son avis, le déni de compétences et d'autorité dans des fonctions de commandement, ainsi que par l'obligation de supporter les douleurs sans se plaindre, les infrastructures inadaptées et les vêtements. La dévalorisation s'exprime surtout par la sexualisation des femmes. La violence sexualisée à l'égard des femmes est une manière de montrer aux femmes qu'elles n'ont rien à faire dans l'armée.

5.2 Discrimination et violence sexualisée envers des hommes : une parole rare

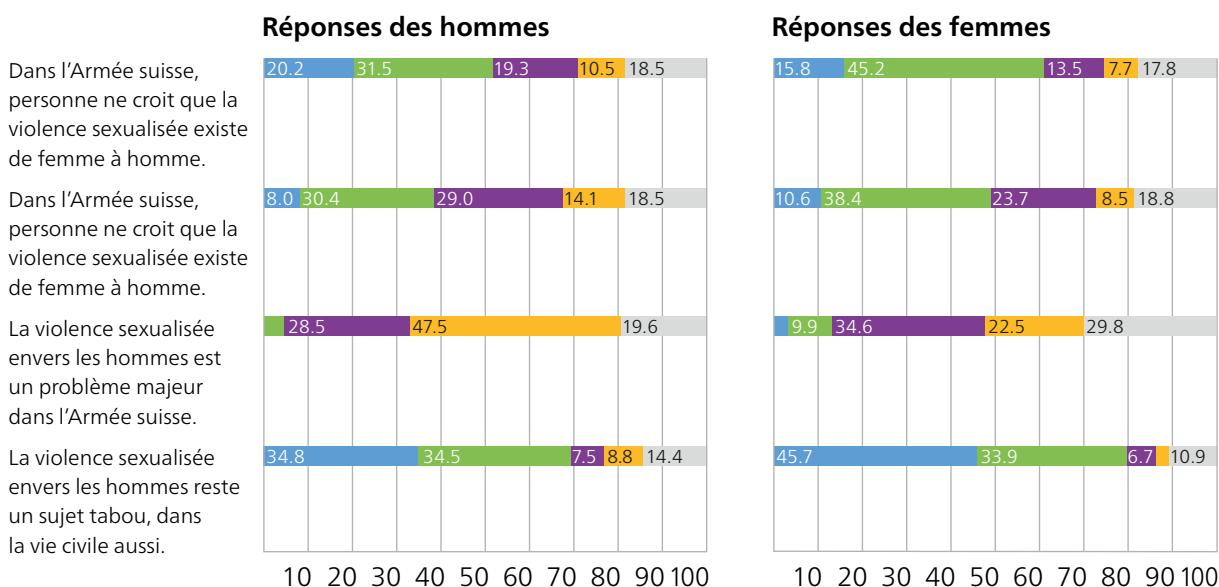
Des hommes sont aussi victimes de discrimination et de violence sexualisée. Toutefois, ils font beaucoup plus rarement part de discrimination fondée sur le genre (12,5 % des hommes interrogés) que les femmes (89,6 % des femmes interrogées). Parmi les hommes disant en avoir fait l'expérience, 22,2 % estiment être davantage discriminés dans l'armée que dans la population en raison de l'obligation de servir à laquelle seuls les hommes sont soumis et au privilège qui en résulte pour les femmes. Les hommes mentionnent plus fréquemment que les femmes d'autres aspects qui engendrent de la discrimination, notamment l'orientation sexuelle, le contexte migratoire, le racisme, la langue ou le physique. Ils sont nettement moins nombreux que les femmes à profiter de la possibilité d'ajouter des commentaires dans les réponses ouvertes, surtout en ce qui les concerne personnellement.

5.2.1 Violence (sexualisée) envers des hommes : un sujet toujours tabou

Selon Lenz (2011, p. 362), les notions d'homme et de victime sont inconciliables : on est soit l'un soit l'autre. Être victime, notamment de violence sexualisée, est encore et toujours souvent assimilé au féminin, et la culpabilité au masculin. Comme on attend des hommes qu'ils soient forts et actifs, il est plus difficile pour eux de se percevoir comme des victimes ou d'être perçus comme tels par d'autres personnes. Statistiquement pourtant, les hommes sont plus souvent victimes de violence que les femmes. Dans les deux cas, les agressions sont la plupart du temps commises par des hommes. La statistique policière de la criminalité 2023 pour la Suisse établit le nombre d'hommes victimes de violence

Illustration 11: Sujet tabou de la violence envers les hommes (en pourcentage)

base de données :

toutes les personnes interrogées,
hommes n = 362, femmes n = 764Entièrement d'accord Plutôt oui
Plutôt non Pas du tout d'accord Ne sait pas/Pas de réponse

à 21 285, contre 15 787 femmes dans la même situation (BfS, 2024, p. 37). La violence exercée envers des femmes est plus fréquemment domestique ou sexualisée, preuve que l'inégalité des sexes perdure. Les hommes sont quant à eux surtout victimes de violence physique en public, ce qui témoigne d'un rapport de rivalité entre hommes.

La tendance à considérer les hommes davantage comme des agresseurs que comme des agressés apparaît aussi dans l'étude sur la discrimination et la violence sexualisée. Comme le montre l'illustration 11, 45,6 % de toutes les personnes interrogées sont d'avis que dans l'Armée suisse, on ne croit pas à l'existence de la violence sexualisée commise par des hommes envers des hommes ; ce pourcentage s'élève à 58,0 % si la question porte sur la violence sexualisée commise par des femmes envers des hommes. Cette opinion est encore plus répandue chez les femmes que chez les hommes (49,0 % des femmes et 38,4 % des hommes pensent que personne dans l'armée ne croit en l'existence de violence sexualisée commise par des hommes envers des hommes ; 61,0 % des femmes et 51,7 % des hommes pour la violence sexualisée commise par des femmes envers des hommes). Une grande majorité des personnes interrogées indique que d'une manière générale, la violence sexualisée envers des hommes constitue un tabou (76,3 %) : 79,6 % des femmes sont plutôt d'accord ou entièrement d'accord avec cette affirmation, contre 69,3 % des hommes. En parallèle, 63,2 % des personnes (76,0 % des hommes et 57,1 % des femmes) pensent que la violence sexualisée à l'égard des hommes ne constitue pas un problème majeur dans l'Armée suisse (19,6 % des hommes et 29,8 % des femmes ont répondu Ne sait pas ou n'ont pas répondu). Il en résulte une image contradictoire : d'un côté, la violence sexualisée à l'égard des hommes est un sujet tabou et ne semble pas crédible, de l'autre elle n'est pas vue comme un problème majeur. Cette contradiction augmente la probabilité que la violence sexualisée envers des hommes passe inaperçue et soit sous-estimée.

5.2.2 Situations désagréables ou transgressives provoquées par des hommes, annoncées comme vécues par 37,6 % d'entre eux

La violence sexualisée exercée par des hommes envers des hommes est un problème aussi dans l'Armée suisse. Les personnes participant au sondage ont été interrogées sur quatre situations diffé-

rentes de violence (sexualisée) d'homme à homme. Comme expliqué au ch. 2.2, les questions portant spécifiquement sur la violence envers des hommes ont été formulées de façon moins explicite afin de tenir compte de la stigmatisation particulièrement forte de la violence sexualisée commise envers des hommes (Hlavka, 2017, p. 491). Les questions complètent les questions d'ordre général relatives aux expériences de discrimination et de violence sexualisée vues ou rapportées ainsi que celles relatives aux situations de violence sexualisée vécues personnellement.

Parmi les hommes interrogés, 37,6 % ont vécu l'une des situations décrites dans l'illustration 12 avec d'autres hommes, à des fréquences variables. Le plus souvent, les victimes rapportent des situations désagréables ou transgressives, ainsi que des cas de harcèlement par un homme. Les déclarations des hommes eux-mêmes et les appréciations des femmes interrogées coïncident. Toutefois, les champs couverts par leurs affirmations respectives diffèrent : les chiffres indiqués pour les hommes ne font référence qu'aux expériences des hommes interrogés dans le cadre du sondage, tandis que les chiffres donnés pour les femmes se rapportent potentiellement à des situations vécues par tous les hommes de l'Armée suisse, qu'ils fassent partie de l'échantillon ou non. Il faut noter que les femmes ont un accès plus limité à certains lieux où les actes de violence sexualisée se déroulent, par exemple les dortoirs.

Illustration 12:

Violence d'homme à homme (réponses groupées des hommes et des femmes; en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées,
hommes n = 362, femmes n = 764

En tant qu'homme dans l'Armée suisse, combien de fois vous est-il déjà arrivé d'être confronté à une situation désagréable (verbale, non verbale ou physique) avec un ou plusieurs hommes ?

Connaissez-vous un homme ou des hommes qui ont été confrontés à une situation désagréable (verbale, non verbale ou physique) avec un ou plusieurs hommes ?

En tant qu'homme dans l'Armée suisse, combien de fois vous est-il déjà arrivé d'être confronté à une situation de trop grande proximité (verbale, non verbale ou physique) par un ou plusieurs hommes ?

Connaissez-vous un homme ou des hommes qui ont été confrontés à une situation de trop grande proximité (verbale, non verbale ou physique) par un ou plusieurs hommes ?

En tant qu'homme dans l'Armée suisse, combien de fois vous est-il déjà arrivé d'être confronté à une situation de harcèlement (verbal, non verbal ou physique) par un ou plusieurs hommes ?

Connaissez-vous un homme ou des hommes qui ont été confrontés à une situation de harcèlement (verbal, non verbal ou physique) par un ou plusieurs hommes ?

En tant qu'homme dans l'Armée suisse, combien de fois vous est-il déjà arrivé d'être confronté à une situation avec un ou plusieurs hommes que vous avez ressentie comme transgressive (verbalement, non verbalent ou physiquement) ?

Connaissez-vous un homme ou des hommes qui ont été confrontés à une situation avec un ou plusieurs hommes qu'ils ont ressentie comme transgressive (verbalement, non verbalent ou physiquement) ?

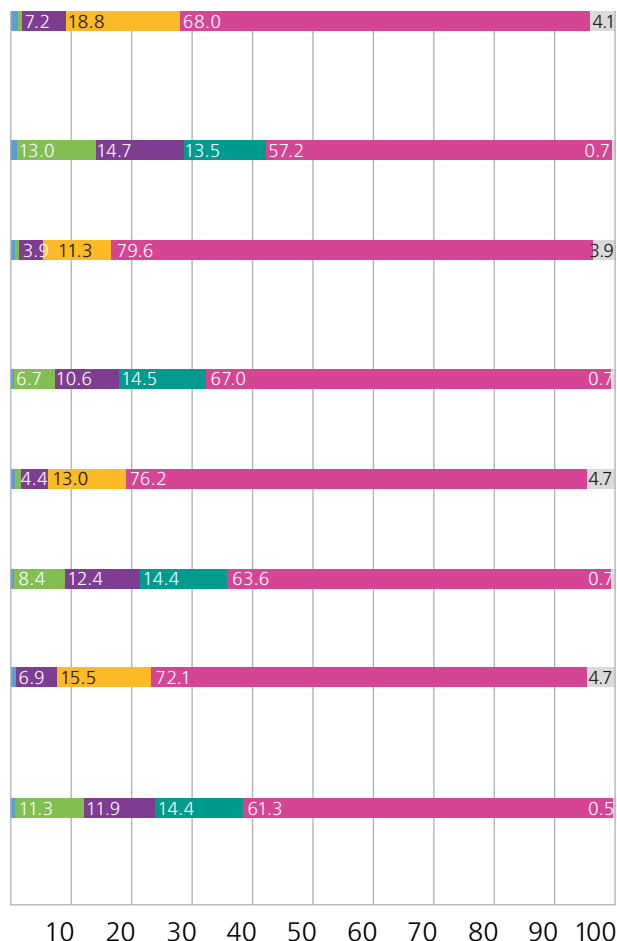
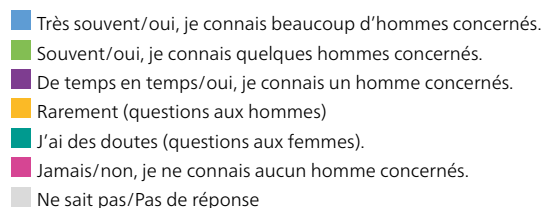
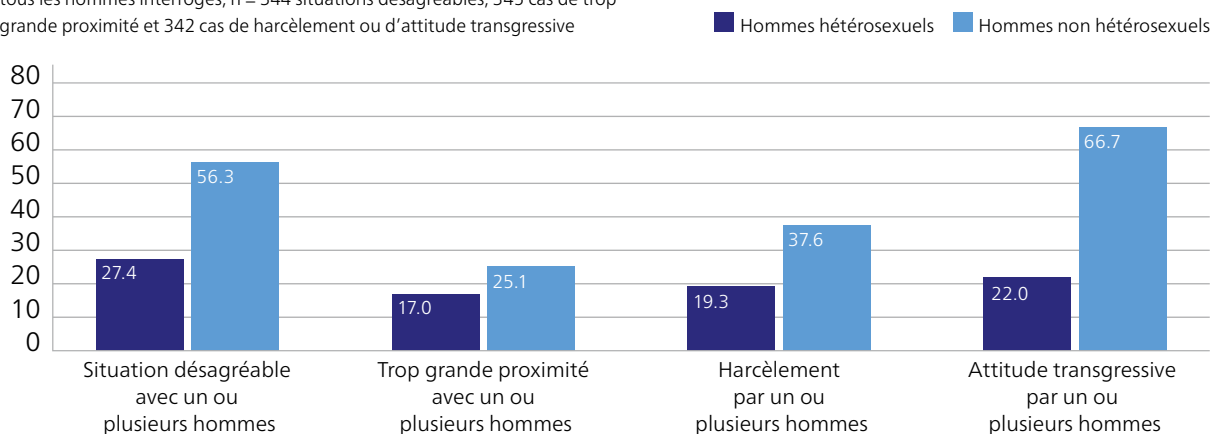


Illustration 13: Violence d'homme à homme par orientation sexuelle (en pourcentage)

situation vécue de « très souvent » à « rarement » ; base de données :

tous les hommes interrogés, n = 344 situations désagréables, 345 cas de trop grande proximité et 342 cas de harcèlement ou d'attitude transgressive



Les hommes ne sont pas tous touchés par la violence (sexualisée) dans la même mesure : l'illustration 13 montre que les hommes non hétérosexuels subissent les situations dont il est question jusqu'à trois fois plus souvent que les hommes hétérosexuels.

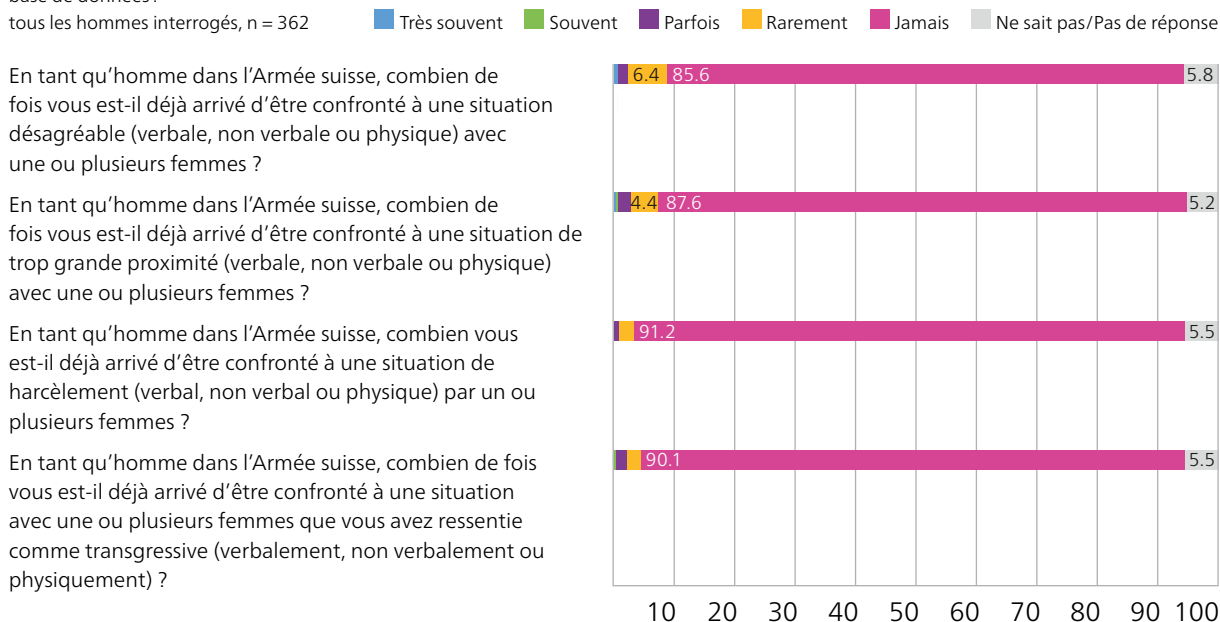
5.2.3 Situations désagréables ou transgressives provoquées par des femmes, annoncées comme vécues par 13,5 % des hommes

Si elle est plus rare que la violence (sexualisée) d'homme à homme, la violence (sexualisée) commise par des femmes envers des hommes n'est pas négligeable compte tenu de la part réduite de femmes dans l'armée (illustration 14). Ainsi, 13,5 % des hommes interrogés déclarent avoir vécu, à des fréquences variables, l'une des quatre situations énoncées avec des femmes. Si l'on additionne toutes les fréquences – de rarement à très souvent –, 8,6 % des hommes interrogés ont déjà vécu dans l'Armée suisse des situations qui les ont mis mal à l'aise avec des femmes. Le nombre d'hommes ayant vécu une

Illustration 14: Violence de femme à homme (réponses des hommes, en pourcentage)

base de données :

tous les hommes interrogés, n = 362



situation où une femme au moins a fait montre d'une trop grande proximité est légèrement moins important (7,2 %). Certains hommes interrogés (3,3 %) déclarent aussi avoir été harcelés par une ou plusieurs femmes et 4,4 % se sont retrouvés dans des situations impliquant une ou plusieurs femmes où ils estiment que celles-ci ont clairement eu une attitude transgressive.

Les femmes participant à l'enquête se sont vu demander si elles connaissaient des hommes ayant vécu les situations évoquées précédemment. Alors que les réponses des hommes et des femmes aux questions portant sur la violence commise par des hommes envers des hommes étaient similaires, on constate un nombre plus élevé de femmes qui connaissent un ou plusieurs hommes ayant été confrontés à des situations, provoquées par des femmes, désagréables ou transgressives. L'écart le plus important entre les réponses des hommes et des femmes concerne les situations impliquant une ou plusieurs femmes ayant clairement eu une attitude transgressive. Tandis que 4,4 % des hommes affirment avoir vécu de telles situations, 10,5 % des femmes connaissent des hommes qui en ont fait l'expérience. S'agissant de situations avec des femmes qui les ont mis mal à l'aise, 8,6 % des hommes déclarent y avoir été confrontés, alors que 14,5 % des femmes interrogées connaissent au moins un homme qui s'est trouvé dans un tel cas de figure. De même, 7,2 % des hommes ont indiqué avoir vécu avec des femmes des situations de trop grande proximité à leur goût, alors que la part des femmes connaissant des hommes concernés par des situations de ce type s'élève à 12,7 %. Enfin, si 3,3 % des hommes déclarent avoir été harcelés par des femmes, 8,2 % des femmes interrogées connaissent des hommes auxquels c'est arrivé. Cependant, comme expliqué au chapitre précédent, ces valeurs ne permettent pas de comparaison directe.

5.2.4 Violence (sexualisée) et humiliation

La violence sexualisée envers des hommes est un sujet très peu abordé dans les réponses ouvertes, encore moins par des hommes qui en ont fait l'expérience eux-mêmes. Trois hommes rapportent des actes de violence (sexualisée) qu'ils ont subis, 15 témoignages font état de situations observées et 5 de cas dont les personnes interrogées ont été informées. L'un des rares récits d'expérience vécue personnellement émane d'un soldat (germanophone), qui décrit comment un fourrier lui a « baissé le bas de pyjama devant d'autres collègues [alors qu'il était] au garde-à-vous, exhibant [son] pénis ». Un autre soldat confirme que la violence sexualisée envers des hommes existe, condamnant en particulier des rites d'initiation humiliants et dangereux. La violence est aussi mentionnée à 19 reprises comme découlant d'un manque de compétences en matière de conduite. Sont notamment évoquées une gestion défailante des personnes subordonnées et des infractions aux consignes de sécurité lors d'exercices. En outre, un sous-officier (francophone) mentionne « des incitations à négliger des symptômes et à renoncer à des soins médicaux, sous le prétexte plus ou moins explicite que les « hommes » ne sont pas des « chochottes » ». Aller jusqu'à ses limites, voire les dépasser, supporter des douleurs au point de mettre sa santé en danger est perçu comme une preuve de virilité (Maihofer, 2021). Des situations où les douleurs de certaines personnes n'ont pas été prises au sérieux ont été rapportées 30 fois.

Les réponses ouvertes dénoncent aussi la violence (sexualisée) accrue à l'égard des hommes non hétérosexuels. Une sous-officière (germanophone) parle de violence psychique envers des hommes homosexuels, d'atteintes corporelles et de mobbing également entre hommes, des situations qui ont été jusqu'à conduire certains à quitter l'armée.

Il convient de se demander pourquoi le nombre d'hommes à avoir répondu aux questions ouvertes à propos de la discrimination et de la violence (sexualisée) est si peu élevé. Pour un homme, faire part d'expériences de discrimination et de violence sexualisée est souvent particulièrement difficile car cela va à l'encontre du stéréotype de l'homme fort et indépendant. Par conséquent, il est spécialement humiliant pour les hommes d'être victimes de violence (sexualisée). Si la violence (sexualisée) vient d'une femme, les hommes se sentent d'autant plus remis en cause dans leur virilité. Ils ont donc plus de mal à identifier les situations abusives, à en parler et à les dénoncer. Une personne officière transgenre

(francophone) décrit le problème comme un ensemble de comportements, à ses yeux dominants, qui témoignent d'une « suridentification à des modèles masculins virilistes et qui peuvent faire autant de mal aux autres qu'à la personne qui endosse ces comportements ».

Force est de constater que très peu d'hommes racontent des expériences de discrimination et de violence sexualisée, au même titre que les tiers sont rares à faire mention de violence (sexualisée) envers des hommes. Étant donné que l'on attend des hommes qu'ils soient forts et indépendants, qu'ils supportent la souffrance et tiennent toujours bon, il est plus difficile pour eux d'identifier les situations où ils sont victimes et de les dénoncer. De l'extérieur, les hommes sont davantage vus comme agresseurs que comme victimes, en particulier lorsqu'il s'agit de violence sexualisée. Ainsi, la majorité des personnes interrogées (79,6 % des femmes et 69,3 % des hommes) pensent que la violence sexualisée envers des hommes est un tabou majeur, de manière générale, dans la vie civile aussi.

5.3 Personnes queers victimes d'homophobie et de transphobie

Les personnes queers sont victimes de discrimination et de violence sexualisée plus souvent que la moyenne (ch. 1.2). La plupart des militaires queers expérimentent des situations de violence sexualisée (ch. 2.1). Les hommes non hétérosexuels vivent également des situations de violence sexualisée avec d'autres hommes plus fréquemment que les hommes hétérosexuels (ch. 5.2).

Les résultats montrent que les personnes queers représentent une part étonnamment grande de l'échantillon. Ces personnes doivent souvent faire face à des comportements et propos homophobes et transphobes.

5.3.1 Diversité des genres et des orientations sexuelles dans l'Armée suisse :

15,1 % des personnes interrogées sont queers, dont 4,1 % non binaires

Si les femmes continuent d'être largement sous-représentées au sein de l'armée, il semble que ce ne soit pas le cas des personnes queers si l'on considère l'échantillon de l'étude et qu'on le compare aux chiffres relatifs à la Suisse dans son ensemble. Sur les 1126 militaires interrogés, la présente étude comptabilise 170 personnes non hétérosexuelles et/ou transgenres, soit 15,1 % des personnes participantes (parmi lesquelles 17 sont des hommes cisgenres non hétérosexuels, 103 des femmes cisgenres non hétérosexuelles, 4 des personnes transgenres binaires et 46 des personnes transgenres non binaires ; au vu du faible nombre des personnes transgenres, leur orientation sexuelle n'est pas précisée pour des raisons de protection de l'anonymat). La réalité et la visibilité de la diversité croissante des genres et des orientations sexuelles transparaissent donc aussi dans l'Armée suisse. Il est toutefois possible que ces chiffres soient liés à un phénomène d'autosélection. En effet, il est fréquent que les personnes qui participent aux enquêtes soient particulièrement intéressées par le sujet abordé, quelle que soit leur position en la matière (Liedl & Steiger, 2024, p. 4). Ce biais pourrait expliquer la participation relativement élevée de personnes queers et aussi de femmes.

Une étude internationale sur les minorités de genre et d'orientation sexuelle fournit des chiffres indicatifs pour la Suisse. Avec un pourcentage de 15,1 %, la part de personnes non hétérosexuelles et/ou transgenres dans l'échantillon de l'Armée suisse est même légèrement supérieure à la moyenne du pays, estimée à 13 % (Ipsos, 2023, p. 2). Le pourcentage de personnes non binaires dans l'échantillon est par contre légèrement en deçà des chiffres indiqués pour la Suisse (4,1 % contre 6 % ; *ibid.*). L'étude Ipsos met en lumière des chiffres particulièrement élevés pour la diversité de genres et d'orientations sexuelles au sein de la génération Z (personnes nées après 1997) et parmi les « millenials » (personnes nées entre 1982 et 1996). Ce sont ces générations qui comptent le plus fort pourcentage de personnes qui se considèrent comme non hétérosexuelles et/ou transgenres (Ipsos, 2023, p. 6). Or, elles constituent une part croissante de l'effectif potentiel de l'armée, actuel et futur.

5.3.2 Homophobie et transphobie vécues par des personnes queers

Les réponses ouvertes illustrent la manière dont est vécue la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou la transidentité. Les descriptions des expériences faites à titre personnel par des militaires queers et les commentaires de personnes ayant observé ce type de discrimination, fournies par 104 personnes au total, mettent en lumière la situation. Il en ressort que les propos et termes homophobes sont très répandus. Un officier (principalement hétérosexuel, francophone) l'affirme clairement : « Que celui qui a terminé son école de recrues sans se faire traiter au moins une fois de «pédé», de «tapette» ou équivalent lève la main ! » Comme pour les femmes, des mots en lien avec l'orientation sexuelle sont utilisés pour désigner des concepts du quotidien militaire, tels que « schwuler Rucksack » (sac à dos de pédé) pour le sac dorsal 04, ou encore « schwule Wolke » (nuage gay) pour indiquer un groupe qui ne marche pas en formation militaire. En outre, l'homosexualité masculine est assimilée à de la faiblesse.

À 32 reprises, les témoignages montrent comment des termes relatifs à l'homosexualité sont utilisés de façon dévalorisante pour qualifier des militaires hétérosexuels. Être gay est souvent associé à être délicat. Une officière (germanophone, ne donnant aucune indication quant à son orientation sexuelle) explique : « À l'armée, les expressions mettant en corrélation homosexualité et faiblesse sont plus courantes qu'ailleurs. » Un soldat (hétérosexuel, germanophone) regrette : « Malheureusement, il arrive que des hommes s'insultent mutuellement. Les insultes les plus utilisées sont toujours celles qui s'attaquent à la virilité de la personne, que cette dernière soit en réalité gay ou hétérosexuelle. Même des sous-officiers ont parfois eu des paroles offensantes à connotation sexualisée ou homophobe. » Le fait que des propos homophobes constituent une atteinte à la virilité illustre bien que beaucoup considèrent l'homosexualité et la virilité comme incompatibles. Les gays sont par exemple dévalorisés en raison de leur homosexualité quand, s'ils fournissent une prestation moins bonne, on leur signale qu'ils ne sont pas de «vrais» hommes dignes de l'armée. Cette vision correspond à la représentation dominante de la virilité dans l'armée (Connell, 2015, p. 131 s. ; Gopal, 2023, p. 34).

La dynamique par rapport à l'homosexualité féminine est différente. Dans l'armée, les femmes sont souvent traitées de lesbiennes ou de lesbiennes guerrières (sans enfants), termes utilisés comme insultes (25 fois), quelle que soit leur orientation sexuelle. La négation de caractéristiques considérées comme typiquement féminines et de la possibilité qu'elles soient hétérosexuelles est fréquente et on leur associe une idée de force – bien que cela soit de façon stigmatisante. Le cadre de référence dans lequel s'inscrit la dévalorisation n'est pas une conception précise de la virilité seulement, mais aussi de la féminité. Dans cette logique, le féminin et le militaire sont en opposition, raison pour laquelle les femmes dans l'armée ne peuvent pas être de «vraies» femmes. Cette conception s'exprime par la stigmatisation en tant que lesbienne. Ainsi, les lesbiennes et les gays qui font partie de l'armée sont constamment dévalorisés dans leur identité par le vocabulaire utilisé couramment.

Des militaires racontent à quel point il est pesant de toujours entendre les mêmes lieux communs. Une soldate (homosexuelle, francophone) rapporte : « On ne peut pas être deux femmes dans la même chambre sans avoir droit aux commentaires des camarades hommes sur ce qui pourrait se passer entre nous étant donné que je suis homosexuelle. C'est fatigant. » Un sous-officier (homosexuel, italophone) fait lui aussi part d'« insultes récurrentes ou de blagues de mauvais goût, de regards ou de gestes manifestement déplacés, avec une connotation négative vis-à-vis de [son] orientation sexuelle ». Cette discrimination n'est pas sans conséquences. Une personne sous-officière non binaire (germanophone) raconte : « Un de mes camarades, bisexuel, a été harcelé à tel point qu'il a demandé à fractionner son école de recrues. »

Ces différentes formes de discrimination des personnes queers incitent un grand nombre d'entre elles à ne pas révéler leur identité de genre. Un sous-officier (homosexuel, germanophone) déclare « ne pas pouvoir parler ouvertement de [son] orientation sexuelle et ne le faire que depuis quelques années avec des collègues triés sur le volet ». Un autre sous-officier (homosexuel, germanophone) explique :

« Je n'ai jamais subi de discrimination jusqu'ici à titre personnel, mais je présume que c'est principalement dû au fait que personne ne connaît mon orientation sexuelle. J'ai par contre vu un militaire homosexuel subir régulièrement des propos grossiers, des plaisanteries déplacées, mais aussi des comportements ouvertement hostiles. Cela se faisait souvent dans son dos, mais parfois aussi en sa présence. »

Seul un petit nombre des réponses ouvertes font état de transphobie. Il est donc difficile de déterminer si la transphobie au sein de l'Armée suisse relève de cas isolés ou s'il s'agit de discrimination systémique. Les chiffres relatifs aux crimes haineux en lien avec la transphobie rapportés en Suisse en 2022 (Markwalder, et al., 2023, p. 20) suggèrent qu'il s'agit d'un problème de société qui est aussi tangible au sein de l'Armée suisse.

Une officière (bisexuelle, germanophone) affirme que la transphobie s'exprime dans « des propos hostiles aux personnes queers ou transgenres », et dans les commentaires à l'égard des femmes cisgenres. Une officière cisgenre (hétérosexuelle, germanophone) raconte : « Un camarade m'a traitée de «trans» et voulait des «preuves» que j'étais une vraie femme. Je ne suis pas transgenre. » Ici, on insinue donc qu'une femme cisgenre est transgenre. Aux yeux du camarade à l'origine de ce commentaire, il semble si inconcevable que des femmes fassent l'armée qu'il remet en doute que la femme en question puisse être une «vraie» femme, c'est-à-dire une femme cisgenre. La formulation « vraie femme » suggère en outre qu'une femme transgenre n'est pas réellement une femme. Cette affirmation reflète la conception selon laquelle seule une personne de sexe biologique féminin peut être une femme et que le genre social n'a pas d'importance. Par ailleurs, le fait de demander à voir des « preuves » est dégradant à l'égard des personnes transgenres.

Une personne soldate non binaire (germanophone) avoue « ne pas avoir fait [son] coming out en tant que personne transgenre à l'armée ». Dans ce contexte, les résultats du Panel Suisse LGBTIQ+, dans lequel des questions sont posées au sujet de l'Armée suisse sur mandat de cette dernière, sont probants. Au total, 1903 personnes LGBTIQ+ et 271 personnes cisgenres hétérosexuelles ont répondu au sondage du cinquième Panel (Eisner, et al., 2023), dirigé par les médecins Dr Léïla Eisner et Dr Tabea Hässler. Parmi les personnes interrogées, 53,2 % estiment que dans l'Armée suisse, les personnes perçues comme LGBTIQ+ sont traitées avec moins de respect que les personnes cisgenres hétérosexuelles (ibid., p. 4). De même, 59,4 % d'entre elles indiquent que dans l'armée, elles « cacheraient leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur intersexualité par peur de la discrimination » (ibid., p. 4). Cette tendance est particulièrement forte chez les personnes appartenant à des minorités de genre (ibid., p. 8). La dernière question n'a été posée qu'à des personnes appartenant à des minorités sexuelles ou de genre ; toutes les autres ont été posées à l'ensemble des personnes participantes (ibid., p. 3). Dans l'ensemble, il en ressort qu'une majorité des personnes taieraient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre de peur de subir une discrimination plus importante.

L'enquête a donné un résultat surprenant : contrairement aux femmes, la part de personnes queers dans l'échantillon de l'Armée suisse est aussi importante qu'à l'échelle du pays. La réalité de la visibilité et de la diversité croissante en matière de genre et d'orientation sexuelle se reflète donc aussi dans l'Armée suisse.

Les personnes queers sont souvent victimes de discrimination et de violence sexualisée. Les réponses ouvertes font apparaître une certaine normalité des propos homophobes. L'homosexualité des hommes est assimilée à de la faiblesse : les hommes dont les performances sont moindres sont traités d'homosexuels. Il est souvent considéré que les femmes dans l'armée ne peuvent pas être hétérosexuelles ; elles sont par conséquent stigmatisées en tant que lesbiennes guerrières (sans enfants). Plusieurs personnes queers ne révèlent pas leur identité de genre afin de se protéger. Dans le même esprit, les résultats du Panel Suisse LGBTIQ+ révèlent que les personnes queers interrogées qui n'appartiennent pas à l'armée s'attendent à y être moins respectées que les autres, raison pour laquelle elles cacheraient leur appartenance à une minorité sexuelle si elles devaient en faire partie.

5.4 Discrimination en raison d'autres aspects comme le contexte migratoire, le racisme, la langue, l'âge ou la religion

La présente étude se concentre sur la discrimination et la violence sexualisée fondées sur le genre et/ou l'orientation sexuelle. Toutefois, d'autres motifs de discrimination sont mentionnés dans les réponses ouvertes.

Sur l'ensemble des personnes interrogées, 117 (soit 10,4 %) ont indiqué avoir subi de la discrimination au sein de l'Armée suisse pour d'autres raisons. Le racisme fondé sur l'origine ethnique et la couleur de peau a été cité 41 fois, la région d'origine 25 fois comme motif de discrimination, la religion 12 fois, la langue 24 fois, le contexte migratoire 10 fois et d'autres motifs 58 fois.

Les réponses ouvertes montrent clairement que la discrimination touche les personnes qui sont d'une taille inférieure à la moyenne des hommes ou en surpoids, qui ne sont pas blanches de peau, qui ont des noms à consonance étrangère, qui ne mangent pas de viande, qui sont issues de la migration ou qui ont des cheveux roux ou blonds. Les gens sont discriminés aussi en raison de leurs opinions politiques, de leur formation (insuffisante ou au contraire trop poussée), de leur milieu socioéconomique, de leur âge ou de leur état de santé (maladie ou besoins spéciaux). Le français et l'italien, quoique langues nationales, sont fréquemment mentionnés comme motifs de discrimination, à l'instar du canton d'origine ou de la région linguistique suisse. Il apparaît que les personnes qui ne parlent pas la langue utilisée couramment, à savoir le suisse-allemand, sont désavantagées.

Certaines personnes sont discriminées en raison de plusieurs facteurs. Des propos racistes et sexistes sont ainsi rapportés, et les femmes militaires italophones et francophones font part d'une discrimination fondée à la fois sur le genre et sur la langue, l'accent des femmes francophones en allemand étant par exemple associé au téléphone rose.

D'autres formes de discrimination sont encore mentionnées : 191 personnes rapportent au total 286 cas d'abus de pouvoir commis par des cadres et 75 personnes font état à 100 reprises d'autres formes de violence (sexualisée) psychique, notamment de mobbing.

La présente étude porte sur les expériences de discrimination et de violence sexualisée fondées sur le genre et/ou sur l'orientation sexuelle. Mais les réponses ouvertes révèlent que des personnes sont aussi dévalorisées en raison d'autres aspects, notamment le contexte migratoire, le racisme, les caractéristiques physiques, la religion, l'âge et la langue – seuls ou en combinaison avec le genre et/ou l'orientation sexuelle. Il conviendra par conséquent de prendre davantage en compte ces dimensions dans les études et mesures à venir.

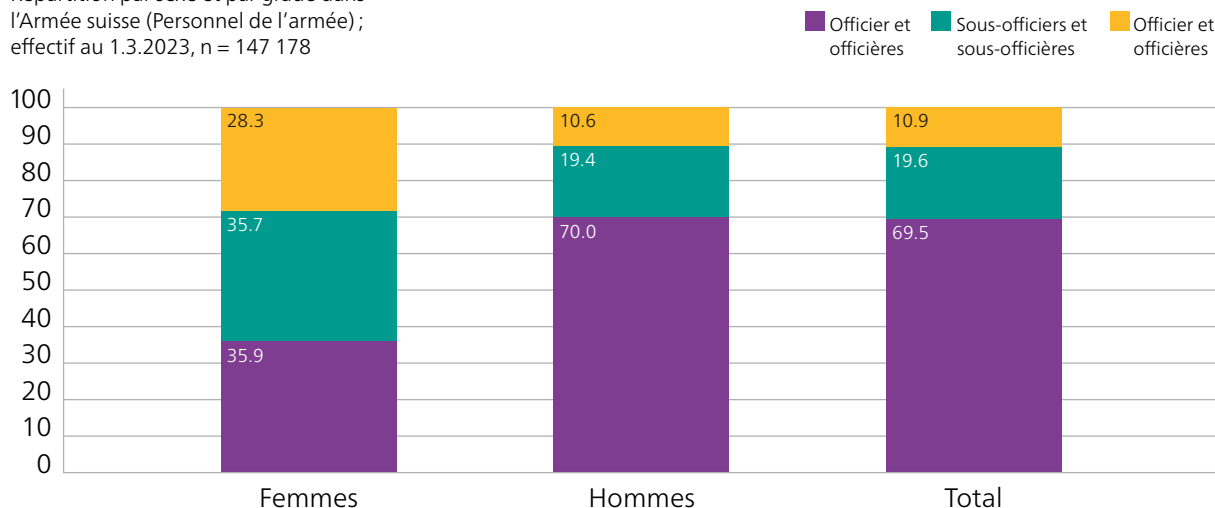
6 Actes de discrimination et de violence

Pour comprendre les phénomènes de discrimination et de violence sexualisée, il est important de savoir qui les exerce. Les résultats de la présente enquête coïncident avec ceux des enquêtes sur la violence en Suisse. Comme expliqué au chapitre 5.2.1, à l'échelle de la société, les responsables sont majoritairement des hommes, quel que soit le genre de la personne qui subit la violence.

Dans l'enquête, les questions portant sur les actes de violence se réfèrent aux expériences des personnes interrogées au sein de l'Armée suisse. Il faut tenir compte de la structure de l'armée pour évaluer les résultats (illustration 15), et notamment de la forte proportion d'hommes (98,6 %), qui augmente largement la probabilité de faire l'expérience de la violence masculine. Il faut retenir également que la plupart des hommes incorporés sont soldats. La probabilité que les hommes soient cités comme responsables de la violence est proportionnelle à leur présence nettement majoritaire au sein de l'armée. Parallèlement, le nombre de cadres y est proportionnellement plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes.

Illustration 15: Répartition par sexe et par grade (en pourcentage)

Répartition par sexe et par grade dans l'Armée suisse (Personnel de l'armée); effectif au 1.3.2023, n = 147 178



Les questions sur les personnes qui pratiquent la discrimination au sein de l'Armée suisse n'ont été posées qu'aux 420 militaires (37,3 % des personnes interrogées) qui avaient déclaré avoir subi de la discrimination en raison de leur genre (y compris la transidentité), de leur orientation sexuelle ou d'une combinaison de ces facteurs.

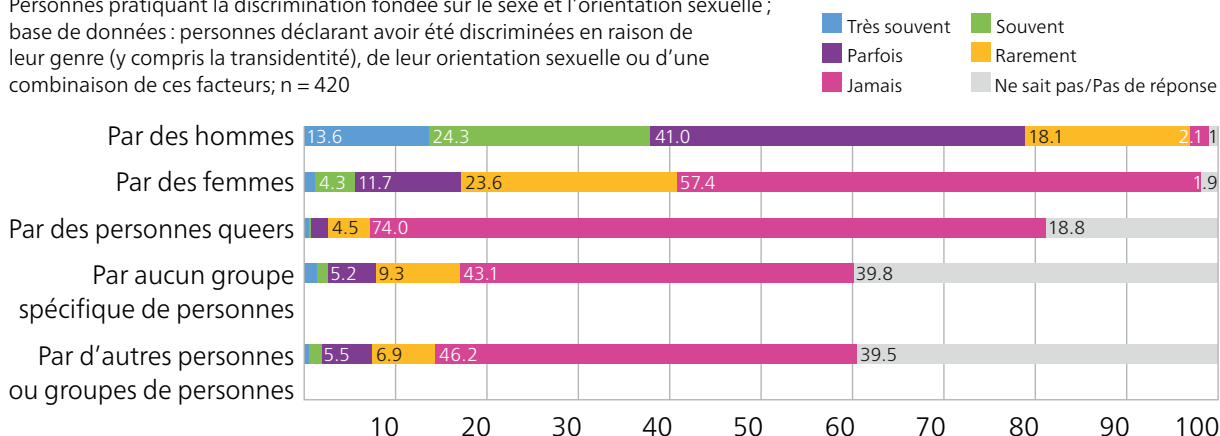
6.1 Personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles citées comme exerçant de la discrimination et de la violence sexualisée

La grande majorité des personnes interrogées dans ce cadre affirment être discriminées par des hommes, indépendamment de leur propre genre et de leur orientation sexuelle (illustration 16). Neuf personnes discriminées sur 420 (2,1 %), six hommes et trois femmes, affirment ne l'avoir jamais été par des hommes. La discrimination qu'elles ont subie provient donc forcément de femmes et/ou de personnes queers. Sur le total, 57,4 % des personnes n'ont jamais été discriminées par des femmes, 74,0 % jamais par des personnes queers. La part des personnes discriminées par des hommes est donc très élevée (96,9 %) tout en étant légèrement inférieure à la part que les hommes représentent dans l'Armée suisse (98,6 %). Avec 40,7 % (très souvent à rarement), les données concernant la discrimination par des femmes sont certes nettement inférieures à celles concernant la discrimination par des hommes, mais largement supérieures à la proportion de femmes dans l'armée, qui est de 1,4 %. Il faut tenir compte du fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes de cadres. Quoi qu'il en soit, il apparaît que le problème de la violence au sein de l'armée ne doit pas être attribué aux seuls hommes, mais aussi aux femmes. Une telle comparaison ne peut être effectuée pour les militaires queers faute de données ou d'enquêtes généralisables à leur sujet dans l'Armée suisse. Mais une chose est sûre : les mesures de sensibilisation à la prévention de la violence doivent s'adresser aux personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles.

Toutes les personnes interrogées attribuent le comportement discriminatoire dans la même mesure aux mêmes catégories de grade, indépendamment de leur propre sexe ou de leur orientation sexuelle. Les soldats (hommes) sont le plus souvent cités comme auteurs de discrimination. Par catégorie de grade et par sexe, les personnes interrogées citent, par ordre décroissant, les soldats (hommes) (49,6 %, tandis qu'ils représentent 70,0 % des militaires), les sous-officiers de l'armée de milice (44,9 %, pour 19,4 % de l'effectif), les officiers de l'armée de milice (39,0 %, pour 10,6 % de l'effectif), les officiers de carrière (37,6 %) et les sous-officiers de carrière (34,6 %) comme personnes ou groupes de personnes discriminants. Les hommes militaires de carrière (officiers et sous-officiers) représentent au total 1,1 % de l'effectif de l'armée. Le pourcentage le plus élevé de femmes citées comme pratiquant de la discrimination

Illustration 16: Par quelles personnes êtes-vous ou avez-vous été victime de discrimination et à quelle fréquence ? (en pourcentage)

Personnes pratiquant la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle ; base de données : personnes déclarant avoir été discriminées en raison de leur genre (y compris la transidentité), de leur orientation sexuelle ou d'une combinaison de ces facteurs; n = 420



s'élève à 10,3 % et concerne les sous-officières de l'armée de milice (35,7 % de sous-officières sur un total de 1,4 % de femmes, soit 0,5 % de l'effectif complet de l'armée). Il faut noter que le nombre d'interactions varie selon la catégorie de grade, la fonction et les tâches. En outre, dans l'armée, la hiérarchie prévoit des attributions claires et règle la subordination, ce qui influence la voie hiérarchique. Par exemple, une personne ayant le grade de sergent aura en principe plus d'interactions avec les soldates et les soldats qu'une personne ayant le grade de major dans un état-major.

Il y a une relation de cause à effet entre le grade et la violence exercée : le risque qu'une personne exerce une violence à un poste de sous-officier ou d'officier est forcément plus élevé. La proportion s'avère particulièrement importante parmi les militaires de carrière et parmi les sous-officières de l'armée de milice.

Les soldats sont aussi le groupe le plus souvent cité comme exerçant une violence sexualisée verbale, non verbale et physique. Outre le fait qu'ils constituent le groupe le plus nombreux au sein de l'armée, ils ont des interactions avec tous les autres groupes, car tout militaire commence par le grade de soldat.

En raison de leur nombre, il n'est guère surprenant que les soldats soient le plus souvent cités comme étant à l'origine de la discrimination et de la violence sexualisée. Il est cependant frappant qu'ils soient aussi le groupe indiquant le moins souvent connaître des soldats exerçant une violence sexualisée. Plus le grade est élevé, plus le nombre de personnes qui citent les soldats (hommes) comme auteurs de violence sexualisée est important. Les cadres de l'Armée suisse sont donc, contrairement aux soldats, davantage conscients de la problématique de la violence sexualisée commise par ce groupe.

6.2 Potentiel de sensibilisation dans toutes les catégories de grade et pour tous les genres

Alors que les soldates et les soldats sont le plus souvent désignés comme responsables de discrimination et/ou de violence sexualisée, c'est ce groupe qui estime le plus que ces phénomènes sont absents dans l'Armée suisse. La banalisation de la discrimination et de la violence est donc particulièrement forte dans ce groupe, autrement dit la sensibilisation à la protection contre la discrimination y est plus faible.

Parmi les soldates et les soldats ayant répondu à la question sur les groupes qui pratiquent de la discrimination, 12,0 % répondent qu'il n'y a pas de discrimination dans l'Armée suisse. Ce point de vue est moins représenté parmi les militaires de rang supérieur (grades de sous-officier : 9,2 % ; grades d'officiers : 6,1 %). 15,9 % des soldates et soldats interrogés estiment que personne n'exerce de violence sexualisée dans l'Armée suisse. La proportion de personnes qui sont d'accord avec cette affirmation

diminue à nouveau à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie (grades de sous-officiers : 11,1 % ; grades d'officiers : 9,1 %). L'écart est ainsi particulièrement important entre l'exercice de la violence et sa perception au sein du groupe concerné.

Moins nombreux, les cadres de rang supérieur exercent proportionnellement davantage de violence. Sans compter qu'ils ont davantage de responsabilités en la matière. Or, une position de pouvoir permet de faire pencher la balance du bon ou du mauvais côté, en encourageant ou non la tolérance zéro. Il existe donc un potentiel de sensibilisation dans toutes les catégories de grade et pour tous les genres.

6.3 Hommes et femmes trouvent désagréable de collaborer avec des femmes

La dévalorisation des femmes dans la culture de l'organisation de l'armée se traduit également par le fait que les hommes comme les femmes trouvent la collaboration avec des femmes, qu'elles soient leurs supérieures ou leurs subordonnées, comme plus désagréable qu'avec des hommes ou des personnes queers. À noter que le terme « désagréable » manque de précision et peut désigner des situations différentes, allant de l'obligation de prévoir un équipement différent à la violence et aux abus en passant par un sentiment de malaise.

Il en va autrement concernant les personnes queers : il est plus désagréable pour elles de travailler avec des hommes, qu'ils soient leurs supérieurs ou leurs subordonnés.

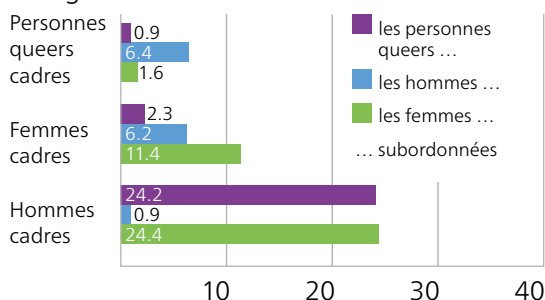
L'illustration 17 montre que, alors que les hommes ne trouvent pas désagréable de collaborer avec des hommes et les personnes queers avec des personnes queers, c'est le cas des femmes entre elles. Une proportion élevée de femmes trouve désagréable de collaborer avec d'autres femmes, qu'elles soient leurs supérieures ou leurs subordonnées. 11,4 % des personnes interrogées estiment que les femmes cadres trouvent désagréable de collaborer avec des subordonnées, et la proportion de personnes qui pensent ainsi est presque deux fois plus importante parmi les femmes (13,5 %) que parmi les hommes (6,9 %). L'inverse est également vrai : 11,6 % des personnes interrogées, 8,8 % d'hommes et 13,0 % de femmes, indiquent que les subordonnées trouvent désagréable d'être dirigées par des femmes. Les femmes, qu'elles soient subordonnées ou supérieures, trouvent encore plus désagréable de collaborer avec des femmes qu'avec des hommes ou des personnes queers.

Quant aux hommes, ils ne jugent pas désagréable de travailler avec des hommes. En revanche, environ 24 % des personnes interrogées estiment que les hommes cadres trouvent la collaboration avec des femmes ou des personnes queers désagréable, un chiffre encore supérieur à celui de la collaboration entre femmes. Les hommes subordonnés trouvent aussi particulièrement désagréable d'être dirigés

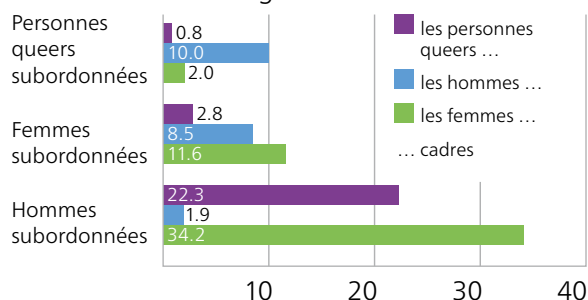
Illustration 17: Évaluation de la collaboration entre cadres et personnes subordonnées (en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126

Les cadres trouvent la collaboration désagréable avec ...



Les personnes subordonnées trouvent la collaboration désagréable avec ...



par des femmes (à 34,2 %, les femmes étant deux fois plus nombreuses que les hommes à le déclarer), suivies par les personnes queers (22,3 %). À l'inverse, les femmes et les personnes queers sont nettement plus nombreuses que les hommes à trouver désagréable de collaborer avec des hommes.

Quelques réponses ouvertes expriment à quel point ces personnes souffrent de dévalorisation, y compris de la part de femmes supérieures. La discrimination et la violence exercées par des femmes sont mentionnées à 28 reprises. Les femmes militaires rapportent que les femmes cadres étaient particulièrement dures avec elles, les insultant violemment pour des brouilles et répandant de fausses rumeurs à leur sujet, notamment sur la prétendue intensité de leur vie sexuelle et sur leur non-respect des règles. De tels propos stéréotypés sont également tenus par des supérieurs qui pensent que certaines femmes s'engagent dans l'armée uniquement pour le sexe et qu'elles ne devraient pas être favorisées de ce fait. Outre des femmes, des hommes décrivent également de la discrimination et de la violence commises par des femmes à un poste supérieur, des gifles par exemple.

Il ressort clairement des réponses que les femmes, en particulier les supérieures occupant des postes de pouvoir, sont responsables de discrimination et de violence (sexualisée). Certaines d'entre elles adoptent totalement la norme militaire masculine qui dévalorise les femmes, de sorte qu'à leur tour elles se rendent coupables de violence à l'égard des femmes et d'autres personnes. Ce résultat correspond à d'autres recherches selon lesquelles les femmes dans l'armée sont obligées soit de se faire passer pour des hommes en surjouant la masculinité, soit d'obtenir un rôle féminin (Rinaldo & Holmberg, 2020, p. 74).

Des personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles sont citées comme exerçant de la discrimination et de la violence sexualisée. Les soldates et les soldats sont le groupe le plus souvent cité comme responsables de discrimination alors qu'ils sont les moins nombreux, par rapport aux autres catégories de grades, à considérer leur groupe comme ayant recours à la discrimination et à la violence sexualisée. C'est dans ce groupe que se trouve le plus grand nombre de personnes estimant que ce genre de problème n'existe pas dans l'Armée suisse. L'écart est ainsi particulièrement important entre la réalité et sa perception au sein de ce groupe. Quant aux cadres supérieurs, bien que peu nombreux au sein de l'armée, ils sont souvent cités comme exerçant de la violence. La dévalorisation des femmes dans la culture de l'organisation de l'armée se traduit également par le fait que les hommes comme les femmes trouvent nettement plus désagréable de collaborer avec des femmes. Les hommes sont ceux qui jugent le plus désagréable de devoir collaborer avec des personnes queers. Les femmes, surtout les sous-officières, sont citées comme responsables de la discrimination et de la violence sexualisée, là aussi dans une proportion supérieure à celle des femmes dans l'armée. Dans les réponses ouvertes, il apparaît que certaines femmes reprennent des normes masculines en dévalorisant les autres femmes de manière particulièrement forte.

7 Signalement des cas dans l'Armée suisse

En matière de discrimination et/ou de violence sexualisée, la procédure militaire de signalement des incidents se distingue de celle des organisations civiles. Dans le Règlement de service de l'armée (Armée suisse, 2022), l'art. 103 précise que si un militaire s'estime victime d'un préjudice, il s'adresse à son cadre hiérarchique direct. Par ailleurs, l'armée met différents services d'assistance à la disposition de l'ensemble des militaires : l'Aumônerie de l'armée, le Service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité, le Service psycho-pédagogique de l'armée, le Service social de l'armée et le Service de médiation indépendant de l'armée pour les militaires. Les militaires ont également le droit d'informer la police militaire en cas d'incident, bien que ce soit en général les cadres qui s'en chargent. Que l'incident soit signalé ou non, l'aide aux victimes est une structure d'accueil à bas seuil, c'est-à-dire ouverte à toute personne victime de violence.

7.1 Incidents rarement signalés, mais souvent partagés avec des camarades, avec l'entourage privé et avec des cadres

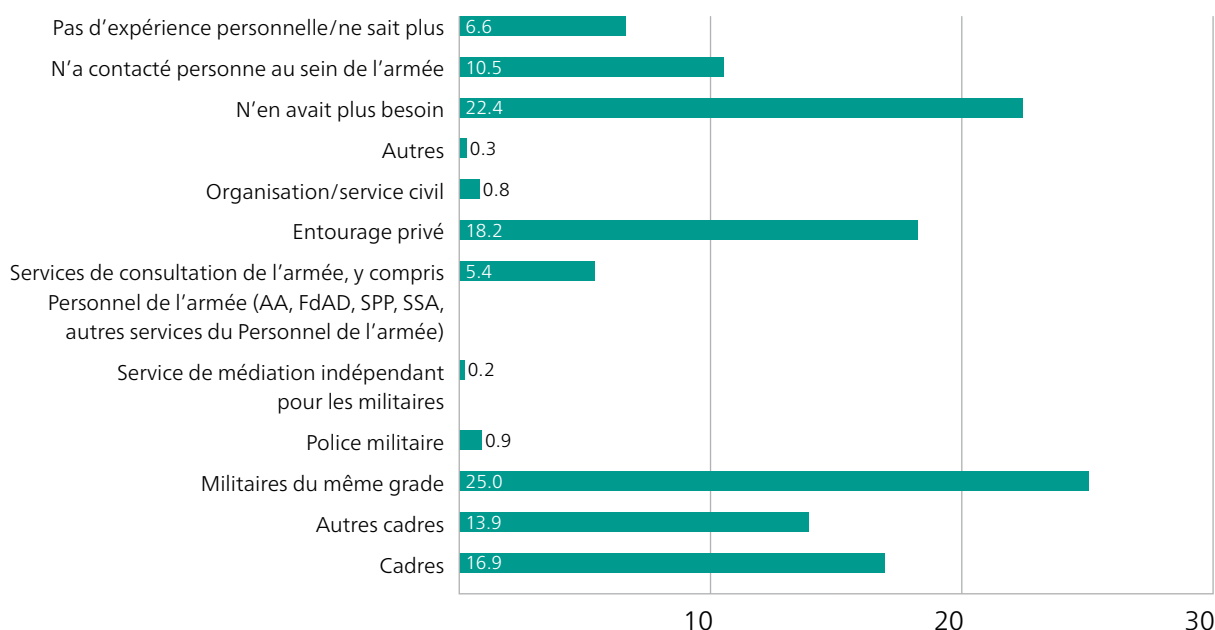
Toutes les personnes participant à la présente étude se sont vu poser la question suivante : « Si vous avez déjà été victime de discrimination et/ou de violence sexualisée au sein de l'Armée suisse, avez-vous informé quelqu'un de ce qui s'est passé ? » (illustration 18). Plusieurs réponses étaient possibles. Bien qu'ayant déclaré n'avoir subi ni discrimination ni violence sexualisée, 50 personnes ont également répondu à cette question. Il semble qu'elles aient nuancé leur compréhension de la violence sexualisée et réalisé en avançant dans l'enquête qu'elles pouvaient être concernées. Pourtant, la définition de ces notions précédait le questionnaire.

Les réponses montrent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à informer leur hiérarchie, d'autres cadres, des camarades, d'autres services du Personnel de l'armée que ceux dont il a déjà été question, ou leur entourage privé, de ce qu'elles ont subi. Par rapport aux hommes, elles ont moins souvent indiqué ne plus avoir eu besoin d'effectuer de signalement ou ne pas se rappeler qui elles ont informé dans l'Armée suisse.

De même, les personnes appartenant à une catégorie de grade supérieure sont plus nombreuses à effectuer un signalement que les soldates et les soldats. 5,4 % des personnes qui ont participé à l'enquête se sont adressées à l'un des différents services de consultation de l'Armée suisse (72 fois) et certaines ont même contacté plusieurs services. 1,9 % se sont adressés à l'Aumônerie de l'armée, 1,5 % au Service psycho-pédagogique de l'armée et 0,2 % au Service social de l'armée. 2,7 % ont fait appel à un autre service du Personnel de l'armée (auquel les trois services de consultation mentionnés ci-avant sont aussi rattachés sur le plan organisationnel). Le Service spécialisé Femmes dans l'Armée et Diversité et le Service de médiation indépendant pour les militaires, créés en janvier 2022, ont attiré chacun 0,2 % des personnes victimes. Les plus jeunes parlent plus facilement avec leurs camarades de la discrimination ou de la violence sexualisée subie dans l'Armée suisse.

Illustration 18: Signalement (en pourcentage)

Signalement selon les expériences de discrimination et/ou de violence dans l'Armée suisse ;
base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126



Selon la perspective adoptée, les signalements sont plus ou moins nombreux que dans une enquête comparable (Golder et al., 2019, p. 16) d'Amnesty International Suisse intitulée *Violences sexuelles en Suisse*, réalisée en 2019, qui comporte un volet sur le harcèlement sexuel. La valeur concernant les situations vécues de violence sexualisée est similaire dans les deux études. Mais l'enquête d'Amnesty portait uniquement sur les femmes et englobait les expériences qu'elles ont vécues à partir de l'âge de 16 ans. Dans la présente enquête, les questions portaient exclusivement sur des situations vécues au sein de l'Armée suisse, sans limite d'âge. De plus, pour le comportement en matière de signalement, Amnesty s'est concentré sur les femmes ayant explicitement déclaré avoir elles-mêmes subi des actes sexuels non consentis, ce qui englobe la violence verbale, non verbale, numérique et physique (ibid., p. 11). Dans la présente enquête, cette question a été posée à toutes les personnes interrogées, y compris aux 13,0 % qui ont déclaré n'avoir jamais vécu de violence sexualisée. Alors que dans l'enquête d'Amnesty 11 % des personnes concernées se sont adressées à un centre de conseil, elles ne sont que 5,6 % à l'avoir fait dans la présente enquête (Service de médiation indépendant pour les militaires inclus). L'incident a été signalé à la police dans 10 % des cas dans l'enquête d'Amnesty contre 0,9 % des cas dans la présente étude (police militaire). Cette différence doit être en partie relativisée par le fait que, dans l'étude sur l'Armée suisse, la question portant sur le comportement de signalement a été posée à toutes les personnes participantes, ce qui donne un pourcentage forcément plus faible que dans l'enquête d'Amnesty, où elle n'était posée qu'aux victimes. En revanche, le nombre de personnes à avoir signalé les incidents à leur cadre hiérarchique direct comme le prescrit le Règlement de service (Armée suisse, 2022) est de 16,9 %, auxquelles s'ajoutent 13,9 % à les avoir signalés à un autre cadre militaire. Dans l'enquête d'Amnesty, 49 % des personnes ont gardé l'incident pour elles, soit nettement plus que dans la présente enquête, où seuls 10,5 % indiquent n'avoir informé personne au sein de l'Armée suisse et 9,9 % n'avoir contacté aucun service ni personne au sein ou en dehors de l'armée. Une certaine culture du dialogue au sein de l'armée, la proximité sociale et la camaraderie qui y règnent, semblent avoir influencé ce pourcentage à la hausse.

L'étude Crime Survey 2022 (Markwalder et al., 2023) a elle aussi permis de relever les taux de signalement en Suisse pour les cas de harcèlement sexuel. Ces données se rapportent uniquement aux incidents survenus en 2021 qui ont été signalés à la police. Elles ne sont donc guère comparables. Sur les 4,3 % de personnes interrogées qui ont subi un harcèlement sexuel en 2021, seuls 6,8 % ont dénoncé ce délit (ibid., p. 44). 0,3 % des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de violences sexuelles en 2021. 12,4 % de ces 0,3 % ont porté plainte.

Une enquête menée au ministère américain de la Défense, auprès des membres de la Military Service Academy, affiche un taux de signalement plus élevé que dans la présente étude (Davis et al., 2023, VII). Les femmes ont été 15 % et les hommes 5 % à faire un signalement, la plupart pour éviter d'autres transgressions. Mais 27 % des femmes et 36 % des hommes déclarent avoir subi des représailles suite à ce signalement. L'enquête ne donnant pas de définition du signalement, il n'est pas possible de savoir si elle comprenait les cadres ou uniquement les services d'assistance officiels.

Les différences de définition et de méthode empêchent de comparer directement les chiffres. Mais dans l'ensemble des enquêtes citées, le taux de signalement est faible par rapport au nombre de personnes concernées.

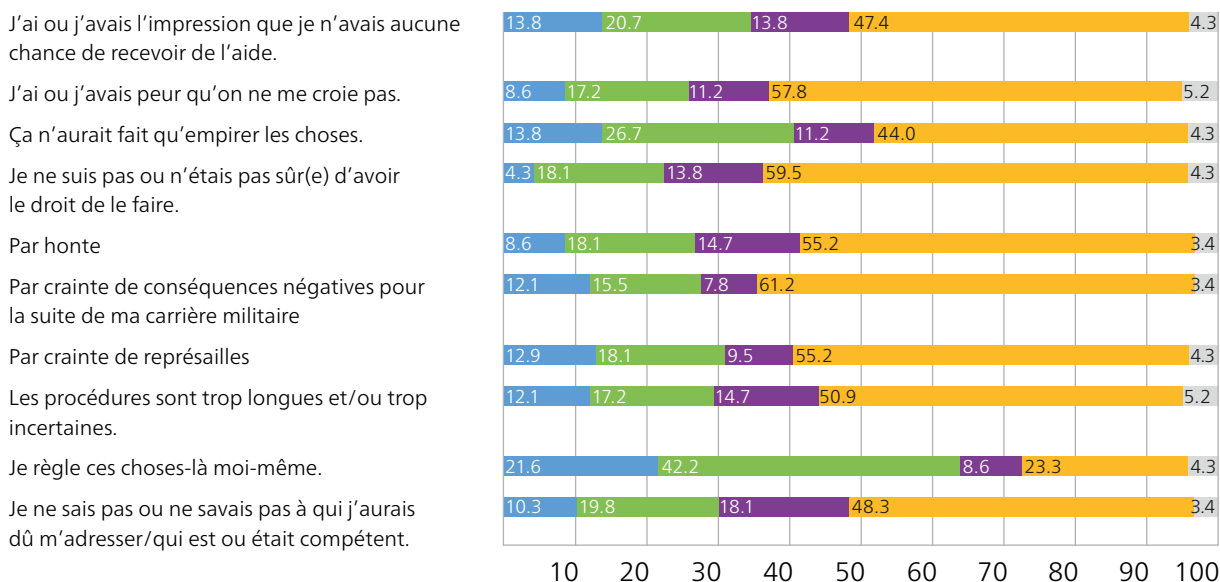
7.2 Faible taux de signalement parce que les personnes « règlent ces choses-là elles-mêmes »

38,9 % des personnes interrogées victimes de discrimination et/ou de violence sexualisée, respectivement 53,7 % de celles qui ont vécu des situations de violence potentiellement sexualisée, ne signalent pas les faits. Une question portait sur les raisons de ce non-signalement au sein de l'armée (illustration 19). La raison principale invoquée est que les victimes préfèrent régler ces choses-là par elles-mêmes (63,8 %). Les autres raisons les plus souvent citées sont que ça n'aurait fait qu'empirer les choses (40,5 %), qu'elles n'auraient eu aucune chance de recevoir de l'aide (34,5 %) ou ne savaient pas à qui s'adresser (30,1 %).

Illustration 19: Raisons du non-signalement (en pourcentage)

base de données : personnes ayant déclaré n'avoir informé personne dans leur entourage privé, ni organisation ni service civil, de leur expérience de la discrimination et/ou de la violence; n = 116

Correspond tout à fait
Ne correspond pas vraiment
Ne sait pas/Pas de réponse
Correspond assez bien
Ne correspond pas du tout



On peut en conclure que ces personnes ne considèrent pas l'Armée suisse comme une organisation qui les protège des incidents de discrimination et/ou de violence sexualisée.

Il était possible de citer plusieurs raisons pour ne pas avoir parlé de ces expériences de discrimination et/ou de violence sexualisée. L'affirmation « je règle ces choses-là moi-même, sans tiers » est liée statistiquement à la raison « par honte », les personnes concernées indiquant ces deux raisons. Cela soulève la question de savoir si c'est la honte qui les pousse à vouloir régler les choses par elles-mêmes.

Des chiffres similaires sur les raisons poussant à ne pas signaler les incidents vécus se retrouvent dans l'enquête d'Amnesty International Suisse (Golder et al., 2019, p. 16 et s.) sur les violences sexuelles envers les femmes en Suisse, déjà mentionnée au chapitre 7.1. Les principales raisons mentionnées par les femmes ayant subi des violences sexuelles pour ne pas contacter la police sont la honte (64 %), le sentiment de n'avoir aucune chance de recevoir de l'aide (62 %) et la peur de ne pas être crue en tant que femme (58 %). 57 % sont convaincues que le signalement n'aurait fait qu'empirer les choses et 51 % indiquent même ne pas être sûres d'avoir le droit de le faire.

Il est souvent encore plus difficile pour les personnes qui se considèrent comme fortes d'admettre avoir été victimes de discrimination et de violence sexualisée, et a fortiori de le signaler. Il peut être particulièrement compliqué pour elles de reconnaître qu'elles se sentent blessées, prises au dépourvu, isolées ou faibles et qu'elles ont besoin d'aide (Hassan & Sanchez-Lambert, 2019, p. 64), bien que sachant que le comportement abusif n'est jamais de la faute de la victime, mais de celle qui a commis l'acte (ibid., pp. 48 et 67). Ainsi, le seuil d'inhibition des hommes pour faire un signalement est souvent particulièrement élevé (Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien, k. D., p. 8).

7.3 Signalements souvent ignorés

Les réponses ouvertes indiquent clairement que les signalements ne sont souvent pas pris au sérieux, voire étouffés (76 personnes, 109 fois). Une officière (italophone) écrit qu'elle a signalé un cas de harcèlement sans avoir jamais reçu de réponse à ce sujet : « L'affaire a été enterrée. » Une autre officière

(germanophone) rapporte : « J'ai été harcelée plusieurs fois, j'ai même signalé les cas, mais ceux-ci ont été sciemment mis sous le tapis. »

Une autre officière (germanophone) rapporte que des cadres supérieurs ont même protégé certains responsables d'abus. Le harcèlement d'un camarade qui lui demandait de se déshabiller est resté impuni car « cet homme a fait jouer ses relations personnelles avec un major. La hiérarchie est souvent un obstacle dans ce genre de situation ».

Dans certains cas, les signalements de la discrimination ne sont pas seulement ignorés, mais violemment rejetés quand des mesures sont demandées. Une soldate (germanophone) raconte que son supérieur a opposé une fin de non-recevoir à sa demande de ne pas devoir dormir à côté d'un camarade importun lors d'un bivouac, lui disant que « ça commençait à bien faire » et qu'il « ne voulait plus entendre parler [d'elle] ».

Une soldate (francophone) n'a pas parlé de ce qu'elle vivait, convaincue que cela compliquerait son intégration : « Je n'ai jamais dénoncé le cas, car je pense sincèrement que cela aurait nui à mon intégration au sein de la compagnie et n'aurait absolument rien changé à la situation. Je ne me suis jamais sentie en danger, c'était juste pesant. » Elle a supporté des actes transgressifs parce qu'elle ne s'attendait pas à ce que son supérieur la défende.

D'autres femmes ont été incitées à ne pas faire de signalement pour ne pas nuire à la réputation de la troupe. Une officière raconte que son supérieur direct a fait pression sur elle pour qu'elle retire son témoignage. Il lui a demandé de se débrouiller toute seule pour gérer ces expériences malheureuses sans révéler le comportement de leurs auteurs. De même, une autre officière rapporte que sa plainte pour harcèlement n'a pas été prise au sérieux. Au contraire, on lui a vivement déconseillé de se manifester et de défendre ses droits sous prétexte qu'en portant atteinte à la réputation de son propre groupe, elle en pâtirait aussi.

Une officière (germanophone) exprime sa déception de constater que non seulement la discrimination et la violence sexualisée ne sont pas combattues mais sont même parfois justifiées par la hiérarchie : « J'aimerais que les militaires de carrière soient mieux formés en matière de harcèlement. J'ai déjà déposé plusieurs plaintes sans qu'aucune n'aboutisse. J'aime mon travail dans l'armée, mais il suffit d'un seul homme pour en faire un enfer. Ma dernière période de service s'est très mal terminée, bien que nous ayons été plusieurs femmes à signaler à notre supérieur le comportement problématique d'un militaire. Aucune mesure n'a été prise pour que cet homme mette fin à ses actes. »

Des hommes comme des femmes rapportent qu'ils font l'objet de propos sexistes mais les supportent pour ne pas jouer les rabat-joie et éviter que ça ne se retourne contre eux. On trouve 11 incidents dans les réponses ouvertes, rapportés par 10 personnes. Par exemple, une officière (germanophone) fait référence aux « innombrables propos et blagues racistes et misogynes » qu'elle a subis bien qu'ayant signalé clairement ne pas les trouver drôles. Plusieurs personnes interrogées expliquent à quel point il est difficile de résister au groupe. Un soldat (germanophone) rapporte la discrimination et le dénigrement d'une femme en l'absence de celle-ci : « J'avais le choix : soit jouer le jeu et passer inaperçu, soit dénoncer ce comportement et me faire moi-même exclure et chamber pour le restant de mon service. » Une soldate (francophone) souligne qu'elle n'a pas fait de signalement pour ne pas avoir l'air de se plaindre de l'armée : « J'ai l'habitude, ça ne me fait rien. Et surtout, je ne voulais pas qu'on me prenne pour la femme chiantie qui se plaint de tout à l'armée. Je voulais avoir une image de femme forte et pas de chouineuse. ». Elle fait en sorte que la discrimination dont elle est victime ne se remarque pas, car elle ne veut pas déranger et si possible ne plus être humiliée. Une autre officière (germanophone) souligne : « Les femmes font attention à ne pas donner une image négative, car elles sont déjà bien assez discriminées comme ça sans en rajouter. Il faut du courage pour faire confiance à quelqu'un et se

confier. » Ces témoignages montrent l'ampleur du défi qui consiste à faire respecter les droits fondamentaux au sein de l'armée.

D'autres travaux de recherche le confirment : une femme qui croit en l'égalité mais renonce à tenir tête aux personnes qui font des remarques ou des blagues sexistes se sent souvent déçue d'elle-même, voire ressent une culpabilité à ne pas s'être défendue contre le harcèlement (Mallett et al., 2021, p. 915 s.). C'est source de dissonance cognitive, c'est-à-dire de conflit entre les convictions et les actes. L'étude de Mallett et al. (ibid., p. 925) montre que les femmes qui ont déjà ignoré le sexisme une fois, et même si elles n'ont fait que croire l'ignorer, alignent leur attitude sur celle des personnes sexistes pour minimiser le conflit intérieur qu'elles ressentent (ibid.). Il en résulte qu'elles soutiennent moins les femmes harcelées et tolèrent davantage le harcèlement sexuel. Face au sexisme déguisé en humour, les femmes sont encore moins protégées (ibid.). Il est encore plus difficile de confronter les personnes qui exercent la violence sexualisée sous forme d'humour.

La présente étude montre également que la responsabilité de l'acte violent est souvent attribuée à la personne qui la subit ou celle-ci s'en sent coupable. Ce phénomène de culpabilisation de la victime, ou « victim blaming » en anglais, est rapporté par 19 personnes pour 21 cas. Cette dynamique rend le signalement difficile, voire impossible. L'exemple d'une sous-officière (italophone) illustre bien cette situation : « Un camarade est entré ivre dans ma chambre alors que j'étais en train de m'endormir. Le psychologue qui est venu m'en parler ensuite a essayé de me convaincre que c'était de ma faute et non celle de mon camarade. » La manière dont les femmes s'accusent elles-mêmes ressort dans le témoignage d'une officière (germanophone), qui raconte que, comme la discrimination passe pour de la plaisanterie, elle a trop longtemps accepté que ses limites soient transgressées et s'est ensuite rendue responsable des abus qu'elle a vécus. « Je m'en suis voulu d'avoir fait comme s'il s'agissait de simples blagues et d'actes anodins. Je regrette de ne pas avoir fixé à temps des limites fermes et claires. Après, c'était trop tard. J'ai honte de ces quatre semaines. J'ai réalisé par la suite que cela n'aurait jamais dû arriver et que mon commandant aurait dû me protéger. » Pendant longtemps, elle n'a pas considéré ce pseudo humour comme du sexisme. Ainsi, comme beaucoup de victimes de violence, cette officière se reproche de ne pas avoir réagi à temps.

Les réponses ouvertes permettent parfois de comprendre pourquoi la personne n'a pas signalé les incidents qu'elle a vécus. Faute du soutien dont elle aurait eu besoin et qu'elle était en droit d'attendre, la personne s'est retrouvée seule à gérer la situation.

Une faible proportion de militaires ayant subi de la discrimination et/ou de la violence sexualisée au sein de l'armée ont signalé les faits. Les femmes le font plus facilement que les hommes, notamment en se confiant à des camarades.

Les personnes qui ne signalent pas les faits indiquent le plus souvent comme raison qu'elles préfèrent régler ces choses-là par elles-mêmes. Beaucoup craignent qu'un signalement ne fasse qu'empirer les choses ou estiment n'avoir aucune chance de recevoir de l'aide. La confiance dans la protection de l'Armée suisse contre la discrimination et/ou la violence sexualisée semble trop faible pour permettre le signalement.

Les réponses ouvertes reflètent ce manque de confiance. Elles montrent que des signalements ne sont pas pris au sérieux, voire ignorés, ou que des pressions sont même exercées sur les personnes qui ont signalé des faits. Elles dénoncent une inversion des rôles, les victimes étant rendues responsables de la discrimination et/ou de la violence sexualisée qu'elles subissent. On retrouve ces mécanismes dans les études nationales sur le comportement de signalement face au harcèlement sexuel et à la violence.

8 Répercussions négatives de la discrimination et de la violence sexualisée sur la santé et les performances des militaires

Les expériences de discrimination et de violence sexualisée peuvent causer de grandes souffrances et avoir des conséquences durables pour les victimes. L'éventail des répercussions possibles est large, du manque d'appétit et des problèmes de sommeil aux problèmes psychiques, mais aussi à l'arrêt volontaire ou involontaire du service militaire.

8.1 Perte de sens du service militaire pour cause de discrimination et de violence sexualisée

Les militaires qui subissent de la discrimination et de la violence sexualisée ont souvent l'impression de ne pas avoir besoin d'aide. Cette attitude correspond également aux attentes de la société en général et à l'image que les hommes et les militaires veulent donner d'eux-mêmes (Reit, 2009, p. 11 s.). Elle se traduit par la raison la plus souvent invoquée pour ne pas signaler un cas, soit vouloir régler ces choses-là par soi-même (63,8 %, cf. illustration 20). Les réponses concernant les conséquences de la discrimination et de la violence sexualisée sont du même ordre. Les personnes interrogées déclarent le plus souvent (51,9 %) que les expériences de discrimination et/ou de violence sexualisée n'ont pas eu d'impact sur elles. Pourtant, à bien y regarder, on constate que nombre de victimes ont des souffrances physiques (9,3 %) ou psychiques (10,2 %) suite à ce qu'elles ont subi, dorment mal (19,4 %), n'arrivent plus à fonctionner (9,3 %) et, pour certaines, refusent pour cette raison tout service d'avancement (11,5 %) ou demandent une autre affectation (10,6 %).

La répercussion négative la plus souvent citée (26,2 %) par les personnes qui ont subi de la discrimination et de la violence sexualisée est « Parfois, je pense que tout cela n'a aucun sens ». Un quart environ ne trouve plus de sens à faire son travail à l'armée.

Les personnes qui ont subi de la discrimination et/ou de la violence sexualisée, ou qui ne savent pas si ce qu'elles ont vécu entrent dans cette définition, ou qui pensent avoir vécu potentiellement au moins une situation concrète, ont été interrogées sur les conséquences de ces expériences.

Les personnes transgenres souffrent davantage que les personnes cisgenres des conséquences de la discrimination et/ou de la violence sexualisée. Les militaires non hétérosexuels sont aussi touchés par ces conséquences, notamment des problèmes psychiques, la peur de perdre le contrôle et la perte de sens, mais un peu moins que les personnes transgenres, et plus que les personnes hétérosexuelles.

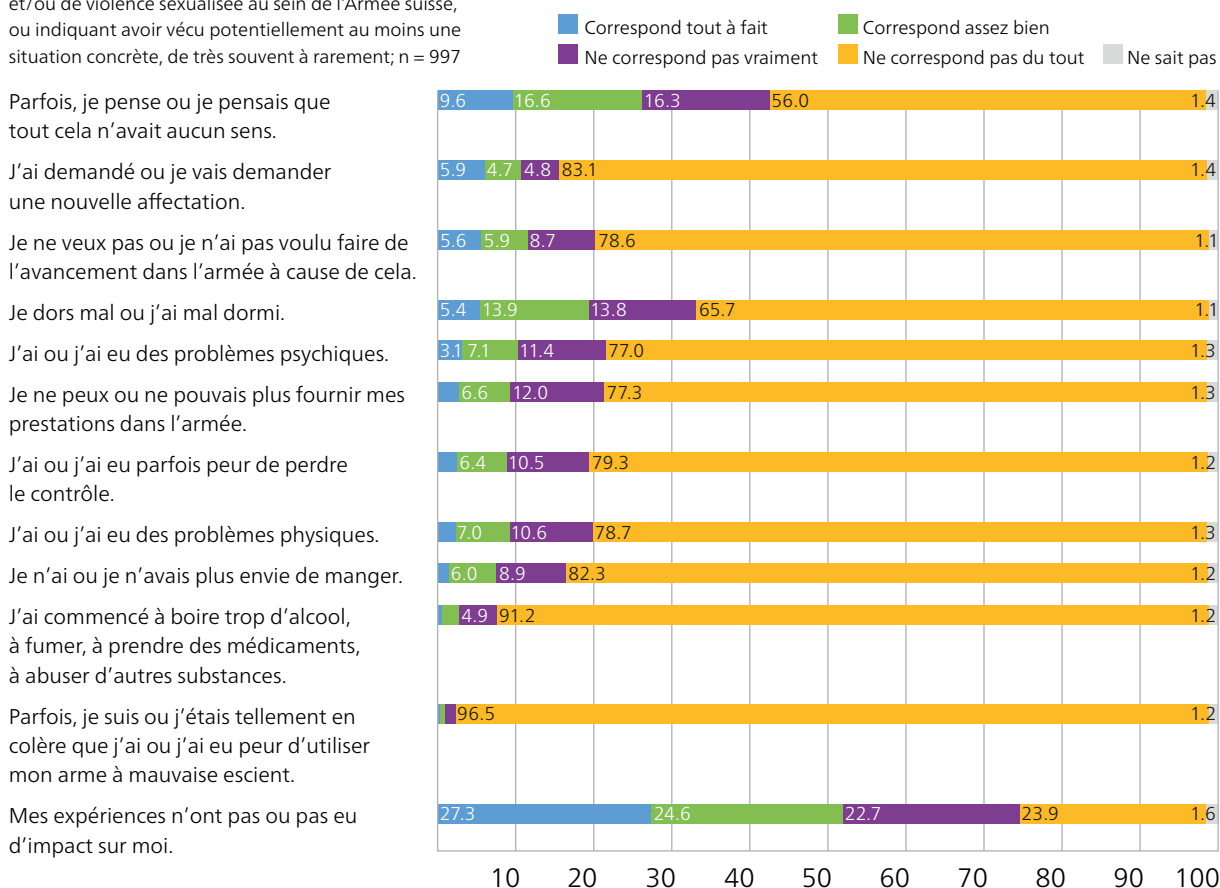
Les femmes sont davantage touchées par des problèmes psychiques (12,0 % contre 6,0 % pour les hommes), des troubles du sommeil (21,7 % contre 13,9 %), une diminution des prestations (11,6 % contre 3,7 %), la peur de perdre le contrôle (11,4 % contre 2,6 %) et un manque d'appétit (9,3 % contre 3,0 %). En outre, elles sont plus nombreuses que les hommes à demander une nouvelle affectation à la suite de la discrimination et/ou de la violence sexualisée qu'elles ont subie (11,8 % contre 8,2 % pour les hommes).

Il s'avère que la discrimination et la violence sexualisée réduisent le bien-être, la motivation et la performance des militaires concernés.

Les effets négatifs de la discrimination et de la violence sur la santé et la performance sont confirmés par d'autres études réalisées en Suisse. L'étude sur le harcèlement sexuel en Suisse (Biberstein et al., 2022, p. 38), réalisée à la demande du BFEG et du SECO, mentionne de nombreux effets négatifs pour les victimes d'une expérience de violence et de discrimination. Outre des dommages physiques (blessures, maladies, handicaps), les victimes peuvent subir des dommages psychiques (symptôme de stress post-traumatique, anxiété, baisse de l'estime de soi, état dépressif, etc.) et des effets comportementaux.

Illustration 20: Conséquences de la discrimination et/ou de la violence (en pourcentage)

base de données : personnes victimes de discrimination et/ou de violence sexualisée au sein de l'Armée suisse, ou indiquant avoir vécu potentiellement au moins une situation concrète, de très souvent à rarement; n = 997



8.2 Gestion des expériences de discrimination et de violence sexualisée : entre souffrance extrême au point de quitter l'armée et volonté de s'engager résolument contre la discrimination

Les conséquences mentionnées apparaissent dans les réponses ouvertes (76 personnes, 109 fois) qui évoquent une crainte pour sa propre sécurité, un manque de motivation, de la tristesse, de la résignation et de la colère. Une sous-officière (germanophone), qui a traversé une profonde dépression, décrit sa souffrance : « Mon dernier supérieur m'a tellement détruite psychiquement que j'ai dû suivre un traitement psychologique. J'ai vécu une dépression si forte que je dormais 18 heures par jour, tout ça à cause d'un homme qui ne pouvait pas accepter qu'il y ait des femmes cadres dans l'armée. »

Beaucoup ont perdu toute motivation, ce qui se traduit notamment par une perte de sens (26,2 %), ou par l'arrêt de l'armée (11,5 %), en raison des expériences négatives (illustration 20). Les femmes militaires racontent qu'elles ne se sentent pas prises au sérieux, qu'elles subissent des attaques, qu'elles ne se sentent pas à l'aise dans le groupe, qu'elles souffrent de problèmes de sommeil et de crises de panique. 31 réponses ouvertes de femmes mentionnent la nécessité d'interrompre le service militaire ou l'incapacité à le poursuivre. Une sous-officière (italophone) écrit par exemple : « J'ai perdu l'envie de travailler et de poursuivre mon service quand je me suis rendu compte que ma contribution à l'armée n'était pas valorisée. Les officiers de l'armée de milice m'ont un peu gâché l'expérience. » Une officière (germanophone) résume dans sa réponse plusieurs autres témoignages : « Par où commencer ? Tout d'abord, il faut en faire plus pour être prise au sérieux. Si on fait une erreur, même sans gravité, c'est le coup de grâce si on est une femme. La réaction n'est pas la même que pour un homme. On nous rappelle cons-

tamment avec hostilité qu'on a choisi d'être là et qu'on doit donc accepter d'effectuer n'importe quelle tâche sans se plaindre. Sans compter qu'il est impossible de satisfaire les «vétérans» qui nous reprochent de faire toujours tout de travers et qui utilisent la moindre de nos faiblesses contre nous. On nous fait la guerre, une guerre très stupide. Des rumeurs, aussi fausses que malveillantes, détruisent notre réputation sans qu'on ne puisse rien y faire. Il suffit de parler un peu longuement avec quelqu'un pour déclencher les racontars. Une femme peut se donner toute la peine du monde, jamais elle ne sera considérée comme l'égale d'un homme. Et ne parlons pas du harcèlement : mieux vaut ne pas être blonde et jolie, sinon c'en est fini. C'est vraiment dommage, parce que la troupe a vraiment besoin de BONS CADRES, et surtout de gens qui savent faire fonctionner leur cerveau. Pour ne pas avoir de problèmes avec les personnes subordonnées, il suffit d'avoir du caractère et de savoir s'imposer. Les problèmes, c'est avec les cadres que je les ai rencontrés, ceux qui sont là depuis longtemps, et avec les militaires du même grade que moi qui sont à leur solde et ont tout fait pour me barrer la route. Je sais très bien pourquoi j'ai mis fin à ma carrière militaire et je m'en félicite chaque jour. Faites en sorte que je n'aie pas participé à cette étude pour rien et que quelque chose change enfin dans l'armée. » En plus de la frustration de ne pas être prise au sérieux et d'être discriminée en raison de son genre, cette officière exprime le sentiment qu'une guerre est menée contre les femmes dans l'armée, que les femmes y sont considérées comme des ennemies. L'officière raconte que même des performances supérieures à la moyenne ne sont pas reconnues, puisque les femmes « ne sont de toute façon jamais considérées comme des égales ».

Mais les femmes ne sont pas seules concernées. Un officier (germanophone) écrit qu'en raison d'expériences négatives de discrimination et de violence sexualisée, « il m'a fallu presque trois ans pour retrouver ma place dans la vie civile après un an et demi de service militaire ».

D'autres rapportent que ces expériences négatives les motivent d'autant plus à lutter contre les comportements abusifs, comme une sous-officière (francophone) qui écrit : « Cela me donne envie de continuer le plus loin possible pour pouvoir comprendre et faire changer les choses, pour pouvoir me faire entendre. Cela a eu des impacts sur moi, mais des impacts positifs. » Une autre sous-officière (germanophone) décrit également sa volonté accrue de lutter en raison des expériences négatives qu'elle a vécues. Elle en tire un bilan positif : « Je suis beaucoup plus engagée qu'avant pour autrui, j'anticipe et repère les personnes qui pourraient être concernées ».

Environ un quart des personnes interrogées ressent une perte de sens par rapport au service militaire en raison des expériences de discrimination et/ou de violence sexualisée, qui entraînent des problèmes de sommeil, des problèmes psychiques et physiques, un manque d'appétit et la peur de perdre le contrôle. Les victimes souffrent beaucoup. Et autre conséquence grave : elles perdent leur motivation et sont moins performantes.

9 Vers la tolérance zéro

L'Armée suisse est une armée pour toutes celles et tous ceux qui ont des capacités et veulent les utiliser. Le commandement de l'armée s'est unanimement engagé pour une culture de l'ouverture et de l'inclusion. Dans ce but, il est essentiel que chacune et chacun s'engage pour la tolérance zéro en matière de discrimination et de violence sexualisée.

9.1 Fort engagement pour la protection contre la discrimination et pour la tolérance zéro

Les résultats de l'enquête montrent que de nombreux militaires s'engagent déjà en faveur de l'égalité et de la protection contre la discrimination.

64,7 % des personnes interrogées indiquent que la stratégie de tolérance zéro de l'armée est appliquée, au moins en partie, ou de manière assez systématique, comme le montre l'illustration 21.

13,7 % indiquent qu'elle est appliquée de manière systématique à tous les niveaux. 8,3 % estiment que la tolérance zéro n'est pas du tout appliquée et 7,3 % ne connaissent pas cet objectif.

Ces chiffres doivent être confrontés aux 86,2 % de personnes interrogées qui ont vécu des situations de violence sexualisée. Les données élevées à la fois sur l'application de la tolérance zéro et sur le nombre de personnes concernées s'expliquent par le fait que, dans les cas de discrimination et/ou de violence sexualisée, des interventions se font déjà souvent dans le sens de la tolérance zéro. Cette explication est relativisée par les réponses plus critiques des victimes de discrimination et/ou de violence sexualisée, ou qui appartiennent à une minorité sexuelle. Une deuxième explication, déjà confirmée ci-avant, est que de nombreuses formes de discrimination et de violence sexualisée sont considérées comme normales, comme c'est le cas dans d'autres contextes sociaux (cf. Hlavka, 2014). Si la violence n'est pas identifiée et nommée comme telle, il n'est pas possible d'appliquer la tolérance zéro. Il est donc nécessaire de sensibiliser davantage encore les victimes comme les responsables de violences à la discrimination et à la violence sexualisée et aux possibilités de les combattre.

Ce faisant, les données élevées concernant l'application de la tolérance zéro indiquent que l'engagement pris ces dernières années commence à porter ses fruits (illustration 22). Le chef de l'Armée, des cadres hiérarchiques directs (hommes et femmes), des officières et officiers de carrière et de milice sont cités pour leur action en faveur de la tolérance zéro.

Au total, plus de la moitié des personnes interrogées indiquent que les cadres s'engagent (fortement) en faveur de la tolérance zéro, à l'exception des sous-officiers de l'armée de milice, qui obtiennent une valeur plus faible. Outre le chef de l'Armée, ce sont surtout les supérieurs directs (hommes) qui sont cités comme s'engageant fortement dans ce sens (26,9 %), suivis par les officières de carrière (26,6 %), les officières de l'armée de milice (25,4 %), les supérieures directes (24,5 %) et les officiers de carrière (23,5 %). Le groupe qui recueille le taux le plus favorable pour son engagement en faveur de la tolérance

Illustration 21: Application de la tolérance zéro (en pourcentage)

Application de l'objectif de tolérance zéro en fonction de l'exposition à la discrimination et à la violence sexualisée, du genre et de l'orientation sexuelle ; base de données : toutes les personnes interrogées, n = 1126

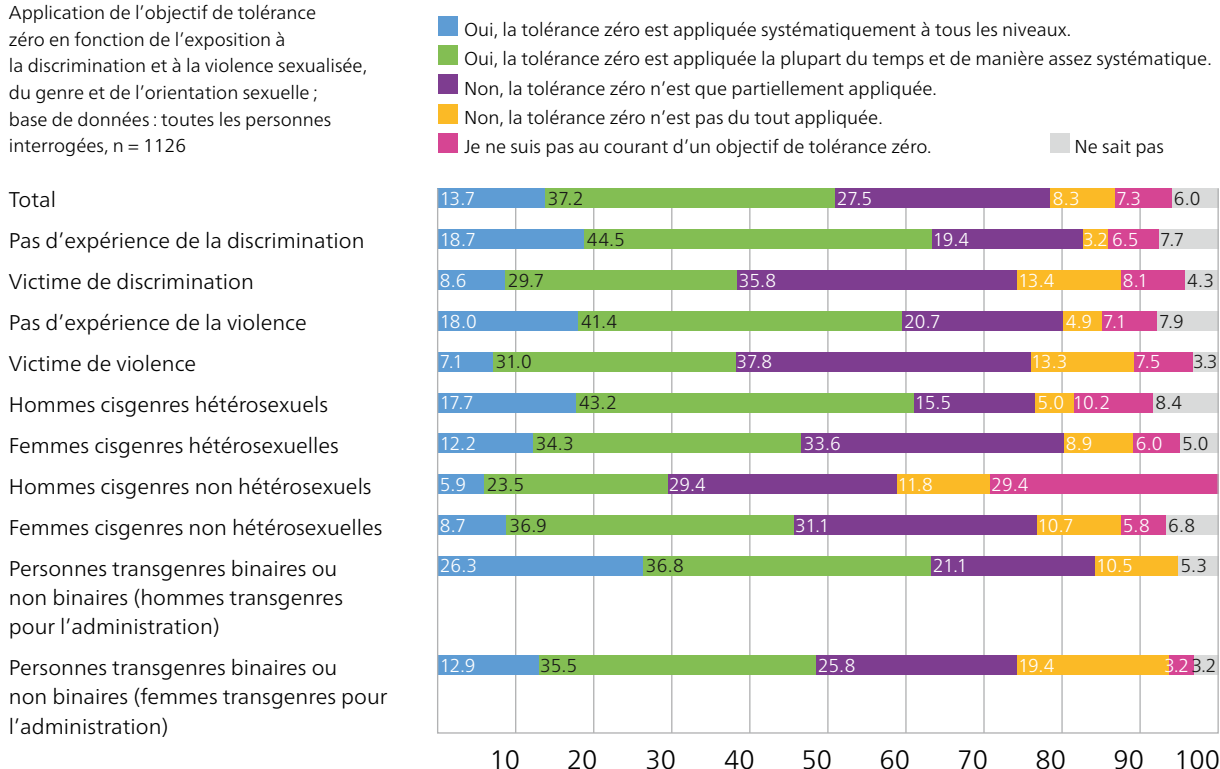
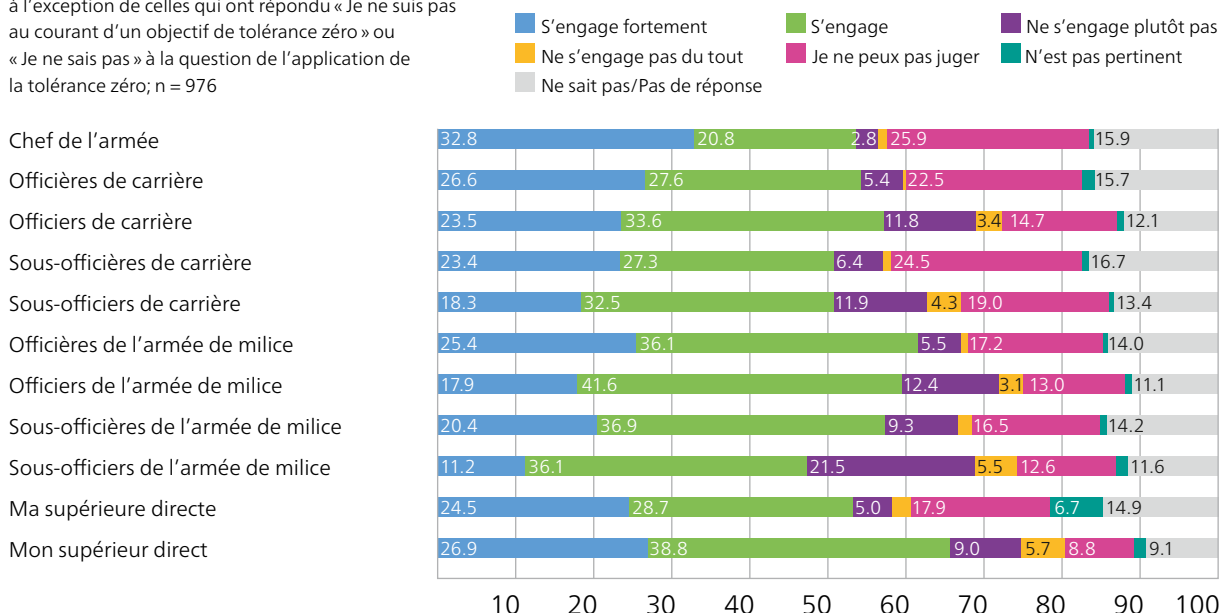


Illustration 22: Engagement en faveur de la tolérance zéro (en pourcentage)

base de données : toutes les personnes interrogées, à l'exception de celles qui ont répondu « Je ne suis pas au courant d'un objectif de tolérance zéro » ou « Je ne sais pas » à la question de l'application de la tolérance zéro; n = 976



zéro est celui des cadres hiérarchiques directs (hommes). Mais ce groupe obtient aussi le plus grand nombre de réponses négatives pour son absence d'engagement en faveur de la tolérance zéro. Force est de constater ici aussi une certaine polarisation, qui renvoie à des valeurs contradictoires en rapport avec la tolérance zéro. Les personnes indiquant que la tolérance zéro n'est que partiellement ou pas du tout appliquée, ou ne s'applique pas, sont toutefois nettement moins nombreuses. Les plus grandes proportions de réponses négatives concernent les sous-officiers de l'armée de milice (27,0 %), suivis des sous-officiers de carrière (16,2 %). Les personnes ayant fait l'expérience de la discrimination et/ou de la violence sexualisée sont nettement plus critiques au sujet de l'engagement en faveur de la tolérance zéro, quel que soit le groupe considéré.

9.2 Engagement et satisfaction favorisés par la lutte contre la discrimination et la violence sexualisée

Quelques personnes touchées par la violence au sein de l'Armée suisse donnent des réponses positives dans la partie quantitative de l'étude sur l'application de l'objectif de tolérance zéro. Cela suggère qu'elles considèrent la réaction de l'Armée suisse à leur expérience comme appropriée et cohérente, comme le confirment les réponses ouvertes (60 personnes, 71 fois).

Des victimes de discrimination et de violence sexualisée rapportent que leurs signalements ne sont pas restés lettre morte et que des cadres se sont engagés pour les protéger. Une officière (germano-phonie) raconte : « Des camarades lançaient un «Zulu» («Zug, luege», «section, regarder» ou «Zugsluder», «salope») quand une jolie femme passait devant eux, mais ils ont arrêté après avoir été remis à l'ordre. » Une autre officière (germano-phonie) explique que certains camarades singeaient l'acte sexuel devant elle : « Ils ont fini par arrêter quand un cadre a vu l'un d'entre eux le faire et l'a immédiatement sanctionné pour ce geste. » Une soldate (germano-phonie) décrit comment ont pris fin les mauvaises manières d'un adjudant : « Heureusement, le problème a été résolu grâce à l'intervention de ma supérieure. Elle était au fait du comportement général de l'adjudant et n'était même pas surprise que ce type d'incident survienne. » Les cadres ont une responsabilité particulière et un impact fort lorsqu'ils s'engagent contre la discrimination comme le prescrit la Constitution.

L'importance de la protection contre la discrimination ressort dans les commentaires d'une sous-officière (germanophone) : « Mon supérieur a réagi très rapidement après les violences sexuelles que j'ai subies. Le jour même, il avertissait le tribunal militaire. J'ai eu le sentiment d'être prise au sérieux. Je suis satisfaite de la manière dont cette affaire a été traitée. Je me suis sentie et me sens toujours protégée. Et j'en suis reconnaissante. » Une soldate (germanophone) fait le même constat : « Un chef de section est entré pendant la nuit dans la chambre que je partageais avec une camarade. Il était nu avec une serviette de bain nouée autour de la taille. Il s'est assis sur le lit de ma camarade en lui demandant si c'était elle la petite recrue métisse (je suis brune de peau). Il s'était vraisemblablement trompé de lit. Par chance, j'ai tout de suite compris ce qui se passait et l'ai chassé de notre chambre. Nous avons signalé l'incident et le chef de section a été suspendu. » Une officière (francophone) mentionne un chef qui s'est engagé contre la discrimination : « Un subordonné m'avait traitée de « pute » après avoir été privé de sortie pour mauvais comportement. Son chef de section a réagi sur le champ et le soldat s'est excusé. » Une autre militaire (germanophone, de grade inconnu) rapporte qu'un camarade lui a fait subir des attouchements dans un bus : « Quand j'ai signalé la situation, le commandant a pris en charge et résolu le problème avec détermination. »

D'autres expériences positives sont rapportées. Une sous-officière (francophone) écrit : « J'ai toujours eu le sentiment que j'aurais été protégée et soutenue si j'avais dû faire part de tels comportements à mes supérieurs. » Une soldate raconte que la blague sexiste d'un camarade est restée en travers de la gorge du plaisantin parce que personne n'a ri. L'absence de connivence est déjà un signal fort.

Ces exemples montrent bien les effets positifs des interventions en faveur de la tolérance zéro sur le bien-être et le sentiment de sécurité des militaires.

9.3 Obstacles à l'application de la tolérance zéro : divergences dans la conception de l'égalité et idée que des exigences identiques conduisent à l'égalité des chances

Les résultats de l'étude mettent en évidence trois aspects qui compliquent l'application de la tolérance zéro. Il apparaît que tout le monde n'adopte pas la même attitude face à cet objectif. Une partie des militaires le prend en compte alors que d'autres ne veulent pas changer leurs habitudes et banalisent les remarques sexistes et autres formes de dévalorisation. Pour ces personnes, l'exigence de tolérance zéro va trop loin, ce qui revient à tolérer la discrimination, indirectement du moins. L'idée que l'égalité des chances est déjà une réalité dans l'armée, parce qu'en uniforme, on est tous égaux, et que seule la performance compte, et non le genre ou l'orientation sexuelle, est aussi un frein à l'application de la tolérance zéro. Pour expliquer que les femmes et les personnes queers subissent moins de discrimination dans l'Armée suisse que dans la société au sens large, la performance est mise en avant, qui prédominerait sur le genre et l'orientation sexuelle. L'égalité irait de soi quand tout le monde tire à la même corde. Mais la représentation de l'égalité des chances, et la priorité donnée à la prestation comme gage d'une moins grande discrimination au sein de l'Armée suisse, sont aussi problématiques pour faire avancer l'objectif de tolérance zéro.

Dans l'Armée suisse comme dans la société en général, tout le monde n'a pas les mêmes valeurs et certaines conceptions se contredisent. Deux points de vue se côtoient : la tolérance zéro, et une tolérance vis-à-vis de certaines formes de discrimination et de violence sexualisée qui reste répandue et même revendiquée. Cette perspective influence forcément la vision de l'égalité. Si on estime que l'égalité est déjà atteinte, ou que certaines formes d'inégalité sont normales, voire tout à fait naturelles, la promotion des femmes peut être vécue comme injuste ou inutile. Au contraire, si l'on part de l'inégalité entre les sexes, la promotion des femmes et le soutien aux groupes marginalisés sont des mesures d'égalité à part entière.

Un autre obstacle vient de ce que certaines personnes assimilent la critique de la discrimination à une faiblesse. Une officière (germanophone) écrit ainsi : « En tant que femme, j'ai honte de toutes ces

femmes qui se posent en victimes et considèrent la moindre remarque ou le moindre geste comme du harcèlement. » La dévalorisation des personnes qui osent critiquer la violence sexualisée dont elles sont victimes, qu'elle soit verbale ou physique, apparaît clairement dans son témoignage. En utilisant l'expression « se poser en victime », l'officière suggère que les victimes n'en sont pas. Les victimes se voient ainsi nier le droit de témoigner de la violence qu'elles vivent. Au contraire, la même officière préconise de supporter la dévalorisation au sein de son propre groupe, voire d'y participer, sous prétexte qu'il ne s'agit « que » de remarques ou d'attouchements. Elle demande à la victime de prendre sur elle pour supporter la discrimination plutôt que de se défendre.

Certaines personnes vivent l'injonction à l'égalité et à l'inclusion comme une politique autoritaire allant contre leurs propres convictions. Le rejet de l'égalité et de l'inclusion figure dans plusieurs réponses ouvertes (62 personnes, 78 fois). Un soldat (germanophone) écrit que « la société se met à genoux devant les personnes non hétérosexuelles et transgenres ». Pourtant, l'égalité et la non-discrimination sont des droits qui sont garantis au niveau fédéral comme dans l'Armée suisse. Elles devraient donc être appliquées de manière systématique. Les personnes qui s'expriment contre l'inclusion et pour la discrimination vivent les normes d'inclusion et d'égalité comme des mesures autoritaires. Cette perception non seulement révèle d'une autre vision de la société, mais elle entre aussi en conflit avec l'ordre juridique en vigueur.

La conviction que ce sont les prestations qui comptent, et non le sexe, peut également entraver l'application de la tolérance zéro. Les réponses ouvertes renvoient aux normes masculines appliquées comme critères de performance, et au manque d'équité que cela implique. Une officière (germanophone) mentionne ainsi que « les tests sportifs ne sont pas adaptés à une armée mixte ». Dans leur étude sur le DDPS (2022, p. 11), les deux autrices (Nentwich et Schambach) identifient également le discours selon lequel ce sont les performances qui comptent et non le sexe, comme un obstacle majeur aux efforts pour instaurer l'égalité. Elles soulignent le paradoxe de ce discours en rappelant qu'il est justement important de tenir compte du sexe quand il entraîne une inégalité des chances, c'est-à-dire lorsque le principe méritocratique ne peut être garanti. Elles concluent qu'il faut donc impérativement accorder au sexe le rôle qu'il joue dans la performance (ibid.). Pour que la prestation devienne un critère inclusif, il faut prendre en compte les différences, à commencer par la constitution physique. Et pour ce faire, il faut éveiller la conscience d'une inégalité entre les conditions de départ et leur appréciation. Quand l'inégalité des chances est niée et qu'on applique un principe méritocratique aveugle à la différence et à la discrimination, on accentue les inégalités plutôt que de les diminuer.

Une autre idée circule selon laquelle il n'y a pas, ou moins, de discrimination dans l'Armée suisse parce que l'uniforme met tout le monde sur un pied d'égalité. Ici, ce sont surtout les militaires queers qui font remarquer que, malgré l'uniforme, ils ne sont pas reconnus comme égaux, mais dévalorisés et exclus en raison de leur différence. L'objectif doit donc être de reconnaître les militaires dans leur diversité et non de poursuivre le grand récit de l'égalité. Tant que des personnes sont considérées comme différentes et dévalorisées de ce fait, il est nécessaire de voir les différences pour lutter contre la discrimination. Il faut aussi tenir compte de la diversité des militaires, par exemple dans leur apparence physique.

L'idée bienveillante que tout le monde est égal au sein de l'armée et traité de manière équitable parce que jugé selon les mêmes critères, n'apporte pas de solution, mais fait partie du problème. Ainsi, il faut fixer les normes de performance de manière aussi inclusive que possible pour éviter des exclusions implicites.

La majorité des personnes interrogées connaissent la consigne de tolérance zéro et jugent sa mise en œuvre positive. Des cadres hiérarchiques directs sont perçus comme des personnes particulièrement engagées dans la mise en œuvre de la tolérance zéro. Les réponses ouvertes montrent l'effet positif d'une approche systématique de la discrimination et de la violence (sexualisée). Mais le groupe des supérieurs directs est aussi celui qui comprend la plus grande proportion de personnes qui ne s'engagent pas du tout pour la tolérance zéro ou qui estiment qu'elle ne s'applique pas, même si ces dernières sont nettement moins nombreuses que celles qui approuvent cet objectif. Il existe plusieurs obstacles à la mise en œuvre de la tolérance zéro. Les personnes qui s'efforcent d'appliquer la tolérance zéro et celles qui la rejettent ont des valeurs contradictoires. Les convictions selon lesquelles, dans l'armée, l'uniforme met tout le monde à égalité, et que seules les performances comptent et non le sexe, peuvent également entraver la tolérance zéro. Même si les intentions sont bonnes, ce récit empêche souvent de voir et donc de réduire les différences donnant lieu à de la discrimination. Il incite à faire abstraction du fait que la performance n'est pas mesurée de manière équitable et peut être excluante en étant axée sur une norme déterminée.

10 Quel est le problème et comment le résoudre ?

Les chapitres précédents montrent bien l'ampleur de la discrimination et de la violence sexualisée en raison du genre et/ou de l'orientation sexuelle dans l'Armée suisse qui s'expriment sous différentes formes et à différents niveaux. Il ne suffit pas de dresser un tableau détaillé de l'ampleur du phénomène, encore faut-il en comprendre les raisons. En effet, ce n'est qu'après avoir identifié les causes des problèmes existants qu'il est possible d'y remédier efficacement. En voici cinq considérées comme fondamentales.

10.1 Image idéale du soldat : la norme militaire masculine

Les résultats montrent que si les personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles peuvent être discriminées et exposées à la violence sexualisée, celles qui ne sont pas de sexe masculin, ni hétérosexuelles, ni cisgenres, ou dont l'apparence physique, la couleur de peau, l'origine ou la religion ne correspondent pas aux normes dominantes en Suisse et spécifiquement dans l'armée ont davantage de risques de l'être. Un chiffre illustre bien cette réalité : plus de 90 % des femmes cisgenres, des femmes/personnes transgenres et des hommes non hétérosexuels ont vécu des situations de violence sexualisée (chapitre 2.1). La proportion est également élevée chez les hommes cisgenres hétérosexuels et chez les hommes/personnes transgenres (près de 70 %), même si elle est inférieure de 20 % environ à celle des autres groupes cités.

L'ampleur de la discrimination et de la violence sexualisée spécifique à un groupe ne vient pas de nulle part. Les différentes formes de discrimination et de dévalorisation sont fondées sur le modèle du soldat idéal en tant qu'homme cisgenre hétérosexuel fort et dominant. La masculinité n'est pas ici une caractéristique individuelle, mais une masculinité militaire, emblématique des forces armées en général, dans l'Armée suisse comme ailleurs, liée à l'organisation même de l'armée (Rinaldo & Holmberg, 2020, p. 73). L'ouverture de l'Armée suisse aux femmes, aux personnes non hétérosexuelles et aux personnes transgenres implique de remettre en question et de redéfinir l'identité de l'organisation (ibid.). L'identité de l'armée en tant qu'organisation s'accompagne d'un récit, développé au fil des décennies, sur le genre de personne qui s'y adapte le mieux. Ce narratif complique la vie des militaires qui ne correspondent pas à cet idéal et se sentent donc exclus. Les hommes qui ne s'identifient pas à cet idéal ou qui se sentent en décalage sont aussi concernés.

La discrimination des personnes qui ne correspondent pas à la norme militaire ressort dans les réponses ouvertes, qui montrent à quel point la féminité et l'homosexualité sont dévalorisées. Bien entendu, certains militaires le vivent autrement et ne subissent ni discrimination ni violence sexualisée. Il s'agit néanmoins d'un schéma récurrent qui revient dans quantité de commentaires.

Dès qu'un homme a de moins bons résultats que les autres, il est, comme cela apparaît dans nombre de commentaires, insulté avec des termes qui se réfèrent à la féminité, en particulier au sexe féminin, et à l'homosexualité (chapitre 5.3.2). La féminité et l'homosexualité masculine sont considérées comme opposées à la force militaire et associées à la faiblesse. La féminité, l'homosexualité et l'armée semblent ainsi en contradiction. Les personnes qui défendent la masculinité militaire ne peuvent pas admettre les femmes et les personnes homosexuelles ou queers comme ayant la force nécessaire pour réaliser les performances qu'on attend d'un militaire.

La présente étude montre que des personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles souffrent des normes décrites plus haut et des dynamiques de dévalorisation qu'elles entraînent. Ainsi, les femmes, les hommes et les personnes queers citent le plus souvent dans leurs commentaires la culture de l'organisation de l'Armée suisse comme explication pour la discrimination qui y est tolérée et impunie (chapitre 4.2).

10.2 Violence sexualisée et sa normalisation comme instruments de dévalorisation

Quand la culture de l'organisation tolère ou implique la discrimination et la dévalorisation, le problème ne se résume pas aux cas particuliers les plus graves. La discrimination et la violence sexualisée sont considérées comme normalisées dès lors qu'elles sont intégrées dans la vie quotidienne, sous forme de propos suggestifs, de gestes obscènes et d'agressions physiques, au point de ne plus être ni signalées ni problématisées. L'enquête montre que c'est le cas dans l'Armée suisse, au moins en partie, car la violence sexualisée n'y est souvent pas identifiée et nommée comme telle.

Les réponses ouvertes permettent d'analyser certains mécanismes de normalisation de la dévalorisation des femmes et des personnes queers, qui trouvent également leur origine dans l'ordre prédominant des sexes, l'idéal de la masculinité militaire, les valeurs et les hiérarchies qui lui sont associées. Remarquons à nouveau que toutes les femmes et/ou les personnes queers ne font pas ce genre d'expériences dans l'Armée suisse et que tous les hommes cisgenres hétérosexuels n'exercent pas de discrimination ou de violence sexualisée à leur égard.

La recherche sur la violence classe la violence sexualisée comme un instrument de dévalorisation. Elle montre que ce n'est rien d'autre que la volonté d'exercer un pouvoir sur une personne. La violence sexualisée consiste à ne pas considérer l'autre comme une personne ayant ses propres désirs et émotions, elle n'est pas exercée seulement par des hommes sur des femmes. En dévalorisant un groupe à travers la violence sexualisée, il s'agit d'abord de montrer et d'exercer son propre pouvoir sur lui et d'objectiver les membres de ce groupe. La violence sexualisée est notamment exercée pour renforcer les rapports de pouvoir sexospécifiques en vigueur (ibid.). Dans le contexte de l'Armée suisse, elle vise notamment à maintenir l'image du soldat idéal comme un homme viril, blanc, fort et autodiscipliné (Gopal, 2023) en dévalorisant toute apparence ou norme qui s'en écarte.

Certains mécanismes rendent la violence acceptable aux yeux de nombreuses personnes. L'un d'entre eux consiste à insinuer que les femmes ne s'engagent dans l'armée que pour trouver des partenaires sexuels et qu'elles les multiplient dans ce contexte. La liberté sexuelle de la femme est considérée par beaucoup comme un motif légitime d'actes sexuels non consentis et donc de violence sexualisée. Une enquête quantitative menée dans tous les États membres de l'Union européenne l'atteste : 29 % des hommes et 26 % des femmes estiment que certaines situations justifient la violence sexualisée, notamment le fait d'avoir plusieurs partenaires sexuels (European Commission, 2016, p. 66). Aucun chiffre n'est disponible en Suisse à ce sujet. Mais l'image véhiculée dans l'armée des femmes comme étant libérées sexuellement peut être considérée comme «légitimant» la violence sexualisée et correspond selon la recherche sur la violence à un rappel à l'ordre sexué. Dans ce sens, la violence sexualisée peut être comprise comme un instrument par lequel certaines personnes signalent aux femmes et aux hommes homosexuels que leur présence dans l'armée n'est pas souhaitée.

De même, de nombreux commentaires faisant preuve de sexualisation nient aux femmes compétences, voix au chapitre et autorité aux postes de commandement. Les arguments avancés contre la participation des femmes à l'armée font penser à ceux utilisés au siècle dernier contre leur participation à la vie politique. Dans le débat sur le suffrage féminin, les objections suivantes ont notamment été avancées : « l'État, c'est l'homme », « les femmes ne font pas de service militaire », « les femmes ne comprennent rien à la politique » et « la femme doit rester au foyer » (Feuille fédérale, 1957, p. 693). Alors qu'à l'époque, l'absence de service militaire pour les femmes était invoquée pour leur refuser le droit de vote, certaines personnes refusent aujourd'hui aux femmes d'avoir leur mot à dire à l'armée et tentent ainsi de maintenir la domination masculine.

Les structures hiérarchiques favorisent la normalisation de la discrimination et de la violence sexualisée, car elles sont perméables aux abus. Il est connu que les contextes fortement hiérarchisés favorisent la discrimination et la violence sexualisée en permettant un exercice incontrôlé du pouvoir. Quand on dépend de ses supérieurs, se montrer critique revient à prendre des risques personnels ou économiques (Hassan & Sanchez-Lambert, 2019, p. 66). Bien que les hiérarchies puissent aussi être productives ou nécessaires, elles favorisent une culture qui justifie la discrimination. Dans ce contexte, il importe d'attirer l'attention sur les mécanismes de protection contre les abus et les services dotés de compétences d'action pour protéger les victimes.

10.3 Obstacles sociaux et dynamiques de groupe défavorables à la reconnaissance de la discrimination et de la violence

Différentes dynamiques de groupe empêchent de reconnaître comme telles la discrimination et la violence et de les thématiser.

L'une des dynamiques tient au fait qu'une personne qui s'oppose à la dévalorisation exercée par son propre groupe est souvent taxée de faible, alors que si elle la tolère ou y participe, elle est considérée comme forte. Cette attitude ne fait que renforcer la dévalorisation et empêche de la surmonter. Pour une personne qui se considère comme forte, il est souvent particulièrement difficile d'admettre avoir été victime de violence. La violence sexualisée verbale, la forme la plus fréquente, n'est pas reconnue comme violence si elle est présentée comme inoffensive, voire drôle. Il est donc difficile pour les victimes de nommer la violence comme telle. La faute est même souvent rejetée sur la victime et la personne à l'origine de la violence est protégée. Les résultats de la présente étude montrent que la violence sexualisée verbale précède la violence sexualisée non verbale et la violence physique qui peuvent se développer plus facilement sur ce terrain. De plus, le mécanisme consistant à dévaloriser la critique de la discrimination et de la violence sexualisée comme rabat-joie rend plus difficile l'engagement en faveur de la tolérance zéro.

Une autre dynamique vient de ce que des hommes – et des femmes – participent souvent au sexisme, même si au fond ils le rejettent, pour se calquer sur le comportement qu'ils estiment majoritaire. Des études sur le harcèlement sur le lieu de travail d'une organisation montrent que les blagues et les propos sexistes sont ressentis comme désagréables non seulement par 90 % des femmes, mais aussi par 43 % des hommes (Berdahl et al., 2018, p. 432). Mais la plupart des personnes interrogées partent du principe que la majorité partage la culture sexiste, même si ça ne correspond pas à la réalité. Dans ce cas, l'erreur d'appréciation quant à l'attitude d'autrui empêche la personne de s'engager contre la discrimination.

Il est donc important de ne pas minimiser la discrimination et la violence sexualisée. Tourner ces actes en plaisanterie et traiter de rabat-joie les militaires qui s'engagent contre la discrimination n'est pas de nature à encourager cet engagement. Il importe de prendre ces aspects en compte pour améliorer la prévention, les structures de signalement et les procédures.

10.4 Adoption des normes masculines par les femmes

L'un des résultats de la présente étude est que les femmes exercent également de la discrimination. Dans certaines réponses ouvertes, des femmes militaires expliquent que leurs supérieures adoptent même de manière extrême les normes masculines et participent à la dévalorisation des femmes. En effet, le contexte des normes militaires masculines met les femmes dans l'armée face à un dilemme. Pour ne pas être dénigrées, elles s'adaptent au point de se dévaloriser elles-mêmes. Une étude allemande sur les officières de la Bundeswehr montre que celles-ci transcendent les limites de manière stratégique, à la fois en soulignant et en minimisant leur différence (Hendricks, 2020, p. 54). Nombre de femmes essaient de minimiser leurs différences avec les hommes et avec la norme militaire masculine pour ne pas prêter le flanc aux critiques (ibid., p. 51). En outre, il est possible que ces femmes appliquent la norme militaire masculine au sein de l'armée, ce qui réduit aussi la différence (ibid.). Concernant les femmes dans l'Armée suisse, Monay (2018) montre que quantité d'entre elles adoptent l'argumentaire de leur hiérarchie pour dévaloriser tout ce qui est féminin. Ainsi, les femmes problématisent elles aussi le comportement des autres femmes au sein de l'armée (p. ex. parce qu'elles portent des shorts), plutôt que la sexualisation des femmes par les hommes (ibid., p. 61). Il ne suffit pas d'augmenter la proportion de femmes pour rendre la culture de l'organisation inclusive.

10.5 Interactions entre l'Armée suisse et la société dans son ensemble

La discrimination et la violence sexualisée fondées sur le genre (y compris la transidentité) et l'orientation sexuelle sont des phénomènes qui touchent l'ensemble de la société, comme nous l'avons vu en introduction. S'il faut prendre en compte cette réalité, il ne faut pas s'en servir comme excuse. Les militaires viennent dans l'armée pour des périodes limitées avant de reprendre leur place dans la société.

Les femmes, les personnes non hétérosexuelles et les personnes transgenres subissent davantage de discriminations et de violence sexualisée dans notre société en général que les hommes cisgenres hétérosexuels. Dans la société comme à l'armée, la norme masculine est considérée comme supérieure et tout ce qui en diffère est mal perçu. L'ordre des sexes qui s'est imposé en Suisse à la fin du XVIII^e siècle et au début du XIX^e se caractérise par une séparation en deux sphères. La masculinité est associée à la politique, à l'économie, à l'armée et au sport, tandis que la féminité est liée au ménage et aux soins apportés au mari et aux enfants dans la sphère privée familiale (cf. Maihofer, 2021). Les femmes ont ainsi été exclues de la sphère dite masculine.

L'assignation des femmes à la sphère privée et des hommes à la sphère publique imprègne toujours notre société. Ainsi, l'Armée suisse fait partie du domaine public, les hommes sont soumis à l'obligation de servir, alors que les femmes peuvent effectuer un service volontaire. Autre exemple : le marché du travail fait l'objet d'une répartition sexuée des professions entre hommes et femmes (Baumgarten & Maihofer, 2021, p. 137). Non seulement les champs d'activité professionnelle des unes et des autres sont souvent largement séparés, mais les métiers considérés comme typiquement féminins sont dévalorisés et moins bien rémunérés (Konietzka & Wen, 2023, p. 303). Cette séparation en deux sphères se manifeste également dans l'attribution de caractéristiques considérées comme féminines ou masculines et donc dans la reproduction des stéréotypes de genre, qui associent toujours les hommes aux notions de force, de combat et de puissance (Thiele, 2023, p. 11). Il n'est guère surprenant que, dans une enquête de la Bundeswehr, 27,8 % des militaires attribuent aux hommes des capacités de commandement légèrement supérieures (Bundesministerium der Verteidigung, 2022, p. 30).

La norme militaire masculine, les mécanismes de dévalorisation qui en découlent en cas d'écart et l'ampleur de la discrimination et de la violence sexualisée dans l'Armée suisse ne peuvent être ni séparés de ces aspects sociaux ni résolus de manière isolée. L'engagement contre la discrimination et la violence sexualisée est un défi pour l'ensemble de la société, qui doit être relevé en commun. L'Armée suisse prend au sérieux sa mission et ses obligations de mettre en œuvre les droits constitutionnels à travers tout un éventail de mesures.

10.6 Comment agir ?

L'ordre hiérarchique de l'Armée suisse en tant qu'organisation de crise est défini par sa fonction et ne peut donc pas être modifié. Par contre, il est possible d'agir sur la conscience de la place de la discrimination et de la violence sexualisée en son sein et sur la gestion interne de ces thématiques. La Vision « L'Armée suisse en 2030 », qui est placée notamment sous la devise « L'être humain au centre » et qui met l'accent sur le sens du « leadership » et sur une « culture saine et consciente de l'erreur », offre une base appropriée pour promouvoir l'égalité, l'inclusion et la reconnaissance de la diversité.

Dans le Règlement de service de l'armée (Armée suisse, 2022), à la section 1 (Devoirs), l'article 77 (Devoirs fondamentaux) dispose que « tout militaire est tenu de respecter les droits de l'homme et la dignité humaine dans sa diversité et sans discrimination. Nul ne doit subir de préjudice en particulier en raison du sexe, de l'appartenance ethnique ou nationale, de la langue, de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques ou autres, du milieu social d'origine, du style de vie ou d'un handicap ». La boussole du commandement de l'Instruction donne une autre maxime pour concrétiser la protection contre la discrimination et la défense active de l'égalité pendant le service militaire et pour en faire une tâche globale : Nous entretenons des relations respectueuses.

Le service Femmes dans l'armée et Diversité, auteur du présent rapport, est devenu opérationnel en janvier 2022. Il a élaboré une stratégie diversité pour l'Armée suisse, y compris l'administration militaire, qui a été approuvée par le commandement de l'armée et la cheffe du DDPS, la conseillère fédérale Viola Amherd. La stratégie diversité a pour objectif d'instaurer un système global inclusif. Au-delà du premier volet qui consiste à assurer l'égalité et la protection contre la discrimination, il est prévu d'analyser en continu et systématiquement tous les processus permettant de les améliorer. La stratégie comprend un plan de mesures complet sur trois ans (2022 - 2024), qui inclut la formation, la sensibilisation, et des mesures prises par d'autres unités organisationnelles, comme l'adaptation de l'habillement. Le système modulaire d'habillement et d'équipement pour les engagements militaires (Groupement Défense, 2023) est adapté aussi aux besoins spécifiques des femmes et mis en œuvre en 2024 - 2025. En ce qui concerne l'infrastructure et les locaux sanitaires, la Base logistique de l'armée a acquis des conteneurs modulaires sanitaires qui peuvent être utilisés de manière flexible en cas de besoin, par exemple pour des douches séparées par sexe. Deux autres plans de mesures (2025 - 2027 et 2028 - 2030) suivront.

Le changement est donc amorcé, mais les résultats de l'enquête montrent que les mesures prises jusqu'à présent ne vont pas assez loin. La présente étude donne une vision globale des problèmes de discrimination et de violence sexualisée tels qu'ils se présentent aujourd'hui. Il s'agit maintenant de traduire les résultats en davantage de mesures concrètes, au sein de l'armée, mais aussi, idéalement, en dehors, dans la société en général.

Les mesures prises par l'Armée suisse doivent viser à démultiplier les images du soldat idéal pour reconnaître tous les militaires dans leur diversité. Il faut avoir conscience que cela prendra du temps et faire preuve de patience, car le plus souvent, les valeurs et les normes évoluent lentement. Il faut veiller, dans tous les processus de l'Armée suisse, à ne pas s'en tenir par habitude à des normes spécifiquement masculines, ce qui revient à faire fi de la différence ou à la dévaloriser.

En ce sens, il s'agit de lutter contre les nombreux et profonds mécanismes de dévalorisation et d'exclusion. La discrimination et la violence sexualisée ne doivent ni être banalisées ni faire l'objet de plaisanteries. Le commandant de corps Thomas Süssli, chef de l'Armée, l'a formulé dans un message vidéo en mars 2023 pour les cadres de l'Armée suisse et du Groupement Défense :

« Notre Constitution interdit la discrimination, le sexisme, le harcèlement et toute autre forme d'atteinte à la dignité humaine. Cela vaut aussi pour l'armée et je veux que nous appliquions avec conviction les principes constitutionnels. [...] Il s'agit enfin de garantir la crédibilité et la fiabilité de notre armée. Le

commandement de l'armée ne tolère pas la discrimination, le sexisme, le harcèlement et toute autre forme d'atteinte à la dignité humaine. Nous voulons résolument combattre ces fléaux et nous refusons d'en détourner le regard. Nous nous obligeons à faire preuve d'inclusion et à ouvrir notre culture d'entreprise à la différence. Et vous, cadres de l'Armée suisse et militaires de carrière, vous n'avez pas le choix, mais l'obligation de contribuer activement à la protection contre la discrimination et à la défense de la dignité humaine. Vous devez observer systématiquement, agir vigoureusement, prendre des mesures préventives et créer une culture d'entreprise inclusive et ouverte sur la différence ; telles sont les conditions essentielles de la réussite de nos missions. »

La discrimination et la violence sexualisée ne doivent pas non plus être réduites à des comportements individuels, ce qui fait perdre de vue leur caractère systémique. En outre, pour garantir les droits des victimes, il faut doter les cadres et les services responsables de la capacité à agir.

Sur le chemin vers la nouvelle normalité d'une culture de l'inclusion, il faut se demander comment prendre en compte et intégrer concrètement des personnes différentes et des besoins variés dans les processus mis en place. Ce faisant, il s'agit de reconnaître l'égalité des personnes de tous genres et de toutes orientations sexuelles dans leur diversité et l'équivalence des performances en tenant compte des limites individuelles.

La résolution du quatrième problème découle de la résolution des trois premiers. Si l'image idéale du militaire qui prévalait jusqu'à présent se diversifie, la sexualisation sous forme de discrimination et de violence sexualisée pourront être résolument combattues et si une culture inclusive est vécue au sein de l'armée, les femmes ou les personnes queers n'auront plus besoin d'adopter certains comportements typiquement masculins pour se conformer à la norme militaire.

L'engagement en faveur de la tolérance zéro peut être renforcé en identifiant plus précisément les éléments qui déclenchent la discrimination et la violence sexualisée. Dans la société, la masculinité est la forme dominante, comme la masculinité du soldat l'est dans l'armée. Elle est considérée comme supérieure, de sorte que les personnes qui ne correspondent pas à cette norme sont dévalorisées, que ce soit en raison de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur origine, de leur religion, de leur apparence physique ou du racisme. Elle se traduit aussi par une culture de l'organisation qui tolère la discrimination à l'égard de tous les genres et de toutes les orientations sexuelles. Dans cette conception, la «féminité» et l'«homosexualité» masculine sont associées à de la faiblesse. Les hommes sont appelés à devenir des militaires ni féminins ni gays, c'est-à-dire faibles. La violence sexualisée est un moyen de dévaloriser les femmes. La culture de la discrimination est notamment diffusée par sa banalisation sous forme de plaisanteries, ce qui complique l'engagement des militaires en faveur de la protection contre la discrimination. Les femmes sont ainsi confrontées à un dilemme : en se conformant à la norme masculine, elles contribuent elles-mêmes à la dévalorisation de la féminité. Pour que les militaires puissent assumer ensemble la prévention de la discrimination, participer et contribuer à instaurer l'égalité, il faut prendre en compte tous ces mécanismes dans l'élaboration des mesures nécessaires, de prévention, de protection, de participation, de sensibilisation et de formation. Des enquêtes régulières permettent de mesurer l'évolution vers une culture inclusive de l'organisation et d'adapter les mesures prises.

Conclusions : vers une Armée suisse inclusive

Le présent rapport constitue une nouvelle étape importante vers une culture de l'inclusion et de la tolérance zéro au sein de l'Armée suisse ; vers une culture de l'organisation qui permet aux militaires de s'épanouir dans leur diversité et d'apporter leur potentiel individuel. L'objectif est que l'armée soit à même d'assurer la sécurité psychologique de l'ensemble des militaires, de comprendre et d'assumer son devoir d'assistance envers l'intégralité de la troupe, et qu'elle soit capable de créer une cohésion lui

permettant d'accomplir ses missions de façon fiable, dans le respect et la confiance mutuels. C'est la seule solution pour qu'elle arrive à intégrer toutes les personnes qui peuvent et veulent faire leur service militaire sans que celles-ci n'aient à craindre pour leur dignité humaine. L'armée sera ainsi en mesure d'assurer sa mission en matière d'égalité et de protection contre la discrimination, de valoriser ses prestations et sa capacité à défendre la Suisse et d'exploiter pleinement son potentiel d'innovation.

La présente étude est la première enquête complète sur la discrimination et la violence sexualisée au sein de l'Armée suisse. Les chiffres et les réponses des militaires concernés, tous genres et orientations sexuelles confondus, alertent quant à l'ampleur du phénomène et au besoin impérieux d'agir. Il a été constaté dans des contextes comparables que l'ampleur de la discrimination et de la violence sexualisée croissait avec la proportion de femmes. Manifestement, l'opposition aux femmes et aux minorités de genre et sexuelles au sein de l'armée a été sous-estimée. L'Armée suisse peut utiliser les connaissances disponibles sur l'évolution dans d'autres armées pour élaborer des mesures appropriées contre la discrimination et la violence sexualisée. En ce sens, la faible proportion de femmes dans l'Armée suisse peut même être considérée comme un avantage. Il existe ainsi une chance de mieux anticiper la résistance de certaines personnes à l'inclusion des femmes et d'autres minorités, de protéger les personnes concernées et d'accompagner le changement de valeurs de manière constructive. Pour ce faire, il faut du temps et de la patience. Si le présent rapport est un pas vers une culture de l'inclusion, le changement de valeurs et de culture est une marche de 100 kilomètres.

Comme nous l'avons mentionné au début, s'intéresser à la situation dans l'Armée suisse équivaut à porter son attention sur une partie de la société. En tant qu'armée de milice, elle est étroitement liée à la société du pays. Or, la discrimination et la violence sexualisée se manifestent partout et dans toutes les instances de socialisation : familles, écoles, groupes professionnels, groupes de loisirs, médias de masse et armée. Ainsi, les formes de dévalorisation et de violence, ce qui les déclenche, ce qui fait obstacle au signalement, se recoupent, au sein de l'armée et en dehors. En même temps, il est possible de s'appuyer sur l'engagement dont l'armée et plus largement la société ont déjà fait preuve et continuent de témoigner en faveur de l'égalité et de la protection contre la discrimination.

C'est pourquoi il faut aborder cette tâche dans un esprit de coopération pour installer une culture inclusive et prévenir la discrimination et la violence sexualisée. Mais l'Armée suisse a aussi une mission et une responsabilité spécifiques, compte tenu de ses structures et de ses objectifs, qui comportent certains défis (comme les hiérarchies et les interdépendances), mais aussi des potentiels, comme la proximité sociale et la camaraderie et son rôle comme instance de sociabilisation.

L'objectif consiste donc à démultiplier les images du soldat idéal pour que les militaires en aient plusieurs à choix, qui se côtoient sans s'exclure. Il faut commencer par prendre acte de la discrimination et de la violence sexualisée et par les problématiser. En effet, pour reconnaître l'égalité dans la différence, il faut comprendre comment les personnes sont dévalorisées en tant qu'individus ou en raison de leur appartenance à un groupe et comment cette dévalorisation nuit non seulement à l'individu mais à l'Armée suisse en tant qu'entité et à son commandement. Conscientiser ces processus n'est pas tâche facile, car au quotidien les mentalités et les comportements qui impliquent une dévalorisation d'autrui sont souvent considérés comme normaux et allant de soi. Autrement dit, accepter et supporter la dévalorisation, pour soi comme pour les autres, n'est pas un signe de force. Au contraire, cela renforce les mécanismes de dévalorisation. Il en va de même pour toutes les formes de dévalorisation : discrimination pour des raisons d'apparence physique, par des propos sexistes, racistes, homophobes ou transphobes, des regards indiscrets, des attouchements imposés, de l'exhibitionnisme, des paris sur des relations sexuelles avec des femmes militaires, de la violence sexualisée numérique, et jusqu'aux fantasmes de viol et aux viols. Il s'agit aussi de dévalorisation quand une femme ou une personne non hétérosexuelle se voit refuser une place dans l'armée en raison de son genre ou de son orientation sexuelle, ou lorsqu'un homme est qualifié de féminin ou de gay à cause de performances moins bonnes.

Ce faisant, la féminité et l'homosexualité masculine sont assimilées à de la faiblesse, c'est-à-dire le contraire de la force exigée. Si les hommes sont critiqués dès qu'ils en font moins qu'une femme, on attend d'eux qu'ils soient toujours meilleurs qu'elles. En fin de compte, les performances des femmes ne sont pas reconnues, mais plutôt utilisées pour dévaloriser leurs camarades, ce qui crée une distance sociale. Les femmes (sans enfant) sont souvent qualifiées de lesbiennes ou de lesbiennes de combat indépendamment de leur orientation sexuelle, termes utilisés comme insultes. Voici quelques-uns des mécanismes mis en évidence dans le rapport.

Démultiplier les images du soldat idéal signifie aussi réfléchir à nouveau à l'égalité et aux différentes situations de départ des militaires. Car les notions de performance et d'égalité, dont on pense souvent qu'elles servent l'égalité, peuvent faire partie du problème et pas seulement de la solution. L'idée que tout le monde est égal et que ce sont les performances qui comptent, et non le sexe ou l'orientation sexuelle, empêche souvent de percevoir les dévalorisations et les différences de traitement et donc d'y remédier. De nombreux conscrits et militaires seront soulagés d'avoir plusieurs images du soldat idéal à disposition et pourront ainsi s'impliquer davantage.

Un dialogue et un processus de transformation sont nécessaires à l'échelle de l'organisation pour reconnaître les injustices, et pour assumer collectivement la volonté de réduire la discrimination et d'instaurer une culture d'inclusion et de tolérance zéro. L'Armée suisse a la mission et la chance de pouvoir apporter ainsi sa contribution à l'application des droits constitutionnels relatifs à l'égalité et à la protection contre la discrimination. En respectant les droits fondamentaux des militaires dans leur ensemble, elle sera aussi mieux à même de garantir la capacité de défense.

Ainsi, elle contribuera aux efforts de la société contre la discrimination et la violence sexualisée.

Bibliographie

- Abdul, G. (2023, octobre 4). British soldier took her own life after sexual harassment from boss, says army. The Guardian. theguardian.com/uk-news/2023/oct/04/soldier-jaysley-beck-took-her-own-life-sexual-harassment-army
- Alexander-Scott, M., Bell, E., & Holden, J. (2016, janvier 20). Shifting social norms to tackle violence against women and girls. VAWG Helpdesk. gov.uk/government/publications/shifting-social-norms-to-tackle-violence-against-women-and-girls
- Apelt, M. (2012). Militärische Sozialisation. In N. Leonhard & I.-J. Werkner (Hrsg.), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (2. Aufl., S. 428-446). VS Verlag.
- Armée suisse (2022). Règlement de service de l'armée (RSA) avec dispositions concernant les fautes disciplinaires.
- Baumgarten, D. & Maihofer, A. (2022). Elternschaft, Erwerbsarbeit und der Faktor Geschlecht – Einige Thesen insbesondere zu weiblicher Erwerbsarbeit. In S. Burren & S. Larcher (Hrsg.), *Geschlecht, Bildung, Profession – Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld* (Nummer 7, S. 128-152). Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742421>
- Baur, J. (2023, avril 2): «Meine Brüste waren Gesprächsthema in der Männerrunde» – Sexismus in der Gastronomie. Watson. watson.ch/schweiz/gesellschaft-politik/519453589-sexismus-in-der-gastro-branche-erfahrungen-von-betroffenen
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., & Williams, J. C. (2018). Work as a Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422-448. <https://doi.org/10.1111/josi.12289>
- Biberstein, L., Nef, S., Baier, D., & Markwalder, N. (2022). Sexuelle Belästigung in der Schweiz. Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bignasca, V., Federer, L., Kaspar, M., Odier, L., Dommann, M., & Meier, M. (2023). Bericht zum Pilotprojekt zur Geschichte sexuellen Missbrauchs im Umfeld der römisch-katholischen Kirche in der Schweiz seit Mitte des 20. Jahrhunderts. Schweizerische Gesellschaft für Geschichte. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8315772>
- Bohnsack, R., Marotzki, W., & Meuser, M. (2003). Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. UTB.
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bourdieu, P. (2013). *Die männliche Herrschaft* (J. Bolder, Übers.; 4. Aufl.). Suhrkamp.
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O'Connor, R. C. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>

- Bundesministerium der Verteidigung (2022). Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr. Ergebnisse der Studie «Bunt in der Bundeswehr?» bmvg.de. bunt-in-der-bundeswehr-data.pdf
- Connell, R. (2015). Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten (4. durchges. u. erw. Aufl.). Springer VS.
- Cotter, A. (2018). Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force. Statistics Canada.
- Curry, T. J. (1991). Fraternal Bonding in the Locker Room: A Profeminist Analysis of Talk about Competition and Women. *Sociology of Sport Journal*, 8(2), 119-135. <https://doi.org/10.1123/ssj.8.2.119>
- Davies, C. (1989). Goffman's concept of the total institution: Criticisms and revisions. *Human Studies*, 12(1), 77-95. <https://doi.org/10.1007/BF00142840>
- Davis, L., Klahr, A., Klauberg, W. X., Alukal, D., Wakefield, E., Puckett, G., Clark, B., Salomone, D., Elvey, K., & Lane, B. (2023). 2022 Service Academy Gender Relations Survey. Overview Report Office of People Analytics. Department of Defense, USA.
- Eisner, L., Hässler, T., & Morel, S. (o. J.). Schweizer LGBTIQ+ Panel. Bericht für das Bundesamt für Sicherheit (draft version: 2023-06-30).
- European Commission (2016). Special Eurobarometer 449. Report. Gender-based Violence. Special Eurobarometer 449 – Wave EB85.3 – TNS opinion & social. <https://doi.org/doi:10.2838/009088>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2013). Violence against women: An EU-wide survey – Survey methodology, sample and fieldwork. Technical report. <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-survey-methodology-sample-and-fieldwork>
- Feuille fédérale (1957). Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur l'institution du suffrage féminin en matière fédérale (N° 10, du 22 février 1957).
- Giddens, A. (1995). Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Mit einer Einführung von Hans Joas (3. Aufl., Bd. 1). Campus.
- Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien (k.D.). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das absolute no go. wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung.pdf
- Golder, L., Jans, C., Venetz, A., & Bohn, D. (2019). Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz. gfs.
- Gopal, P. (2023). Hegemonic Masculinity and Militarised Femininity: Military, Women and Combat. *Vantage*, 4(1), 33-44. <https://doi.org/10.52253/vjta.2023.v04i01.05>
- Groupement Défense (2023, novembre 10). Système modulaire d'habillement et d'équipement pour les engagements militaires. vtg.admin.ch/fr/systeme-modulaire-dhabillement-et-dequipement-pour-les-engagements-militaires
- Gürtler, L., Kuch, E., & Maaßen, H. (2022). Sexismus im Fußball: «Wir haben gelernt wegzuhören». NDR. [ndr.de/sport/fussball/Sexismus-im-Fussball-Wir-haben-gelernt-wegzuhoeren,sexismus208.html](https://www.ndr.de/sport/fussball/Sexismus-im-Fussball-Wir-haben-gelernt-wegzuhoeren,sexismus208.html)
- Hagen, U. von, & Tomforde, M. (2012). Militärische Kultur. In N. Leonhard & I.-J. Werkner (Hrsg.), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (S. 284-313). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93456-3_13
- Hassan, S., & Sanchez-Lambert, J. (2019). It's not that grey. How to identify the grey area – A practical guide for the twilight zone of sexual harassment. periodbrussels.eu.
- Hendricks, J. (2020). Weibliche Führungskräfte in der Bundeswehr – Zur Geschlechterdifferenzierung weiblicher Offiziere. *AIS-Studien*, 13(2), 45-58. <https://doi.org/10.21241/SSOAR.70987>
- Hlavka, H. R. (2014). Normalizing Sexual Violence: Young Women Account for Harassment and Abuse. *Gender & Society*, 28(3), 337-358. <https://doi.org/10.1177/0891243214526468>
- Hlavka, H. R. (2017). Speaking of Stigma and the Silence of Shame: Young Men and Sexual Victimization. *Men and Masculinities*, 20(4), 482-505. <https://doi.org/10.1177/1097184X16652656>
- Htun, M., & Jensenius, F. R. (2020). Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead. *Daedalus*, 149(1), 144-159. https://doi.org/10.1162/daed_a_01779
- Humanrights.ch (2022, août 16): Politische Partizipation: Gleichstellung noch in weiter Ferne. [humanrights.ch](https://humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/frau/dossier/brennpunkte/politische-partizipation).
- Ipsos (2023). LGBT+ PRIDE 2023. A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey.
- James, S.E., Herman, J.L., Durso, L.E. & Heng-Lehtinen, R. (2024). Early Insights: A Report of the 2022 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality.
- Konietzka, D., & Wen, S. (2023). Gleiches Studium, gleiche Chancen? Eine Mikrozensusanalyse zur Arbeitsmarktposition von Frauen mit männertypischem Studienfach. *Zeitschrift Für Soziologie*, 52(3), 302-321. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2023-2018>
- Krüger, P., Bannwart, C., Bloch, L., & Portmann, R. (o. J.). Gewalt im Alter verhindern. Grundlagenbericht. Forschungsbericht Nr. 2/20. Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Lenz, H.-J. (2011). Mann versus Opfer? Kritische Männerforschung zwischen der Verstrickung in herrschende Verhältnisse und einer neuen Erkenntnisperspektive. In *BauSteineMänner* (Hrsg.), *Kritische Männerforschung. Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie* (S. 359-396). Argument.
- Lieber, M. (2019). «Sexuelle Gewalt erhält das Patriarchat aufrecht». Interview von Nadia Boehlen. Erschienen in «AMNESTY – Magazin der Menschenrechte» vom Juni 2019. Amnesty International Schweiz. amnesty.ch/de/ueber-amnesty/publikationen/magazin-amnesty/2019-2/sexuelle-gewalt-erhaelt-das-patriarchat-aufrecht

- Liedl, B., & Steiber, N. (2024). Führen Online-Befragungen zu anderen Ergebnissen als persönliche Interviews? Eine Schätzung von Moduseffekten am Beispiel eines Mixed-Mode Surveys. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 49(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s11614-023-00532-4>
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. L., & Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia: First results from the Unisafe survey.
- Maihofer, A. (2021). Wandel und Persistenz hegemonialer Männlichkeit – aktuelle Entwicklungen. In AG Transformation von Männlichkeiten, D. Baumgarten, M. Luterbach, M. Peitz, S. Rabhi-Sidler, S. Stiehler, T. Studer, A. Thym, & I. Zinn (Hrsg.), *Zeitdiagnose Männlichkeiten Schweiz* (S. 31-54). Seismo.
- Mallett, R. K., Ford, T. E., & Woodzicka, J. A. (2021). Ignoring sexism increases women's tolerance of sexual harassment. *Self and Identity*, 20(7), 913-929. <https://doi.org/10.1080/15298868.2019.1678519>
- Markwalder, N., Biberstein, L., & Baier, D. (2023). Opfererfahrungen und sicherheitsbezogene Einschätzungen der Schweizer Bevölkerung. Ergebnisse Crime Survey 2022. Studie im Auftrag der Konferenz der kantonalen Polizeikommandanten KKPKS (Kompetenzzentrum für Strafrecht und Kriminologie, Universität St. Gallen & Institut für Delinquenz und Kriminalprävention, Departement Soziale Arbeit, ZHAW, Hrsg.). Universität St. Gallen/ZHAW.
- Ministry of Defence. (2022). Sexual harassment surveys 2021: Tri-Service overview. GOV.UK. gov.uk/government/publications/sexual-harassment-surveys-2021-tri-service-overview
- Monay, S. (2018). Femmes dans l'Armée suisse. Une socialisation à la domination masculine. *Sociétés contemporaines*, 112(4), 45-71. <https://doi.org/10.3917/soco.112.0045>
- Moreau, C., Bedretidnova, D., Duron, S., Bohet, A., Panjo, H., Bajos, N., & Meynard, J. B. (2021). From sexual harassment to sexual assault: Prevalence and correlates of sexual trauma in the French military. *PLOS ONE*, 16(11), e0259182. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259182>
- Nentwich, J., & Schambach, G. (2022). Leaders for Equality. Ergebnisse der Befragung zum Gleichstellungsengagement beim eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Universität St. Gallen/VBS.
- OFS (2024). Statistique policière de la criminalité (SPC). Rapport annuel 2023 des infractions enregistrées par la police. Office fédéral de la statistique, Département fédéral de l'intérieur DFI.
- Reit, R. (2009). The Relationship between the Military's Masculine Culture and Service Members' Help-Seeking Behaviors. Marquette University.
- Rinaldo, A., & Holmberg, A. (2020). Gender-Specific Representation on Social Media. Managing Femininity Through Visual Embodiment: The Portrayal of Women on the Instagram Accounts of the Swedish and the Swiss Armed Forces. In E. Moehlecke de Baseggio, O. Schneider, & T. Szvircsev Tresch (Hrsg.), *Social Media and the Armed Forces* (S. 71-93). Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-26108-4>
- Roquel, E. (2023, juin 22). Denmark: Women in the Army Facing Harassment. Institut Du Genre En Géopolitique. <https://igg-geo.org/?p=13437&lang=en>
- Schröttle, M., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Antidiskriminierungsstelle. antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html
- Schüz, H.-S., Pantelmann, H., Wälty, T., & Lawrenz, N. (2021). Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. 5, 1-18. <https://doi.org/10.25595/2214>
- Stahel, L., & Jakoby, N. (2021). Sexistische und LGBTIQ*-feindliche Online-Hassrede im Kontext von Kindern und Jugendlichen: Wissenschaftliche Grundlagen und Gegenmassnahmen. Jugend und Medien. Nationale Plattform zur Förderung von Medienkompetenzen. das-nettz.de/publikationen/sexistische-und-lgbtqi-feindliche-online-hassrede-im-kontext-von-kindern-und
- Thiele, M. (2023). Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen. In J. Dorer, B. Geiger, B. Hipfl, & V. Ratković (Hrsg.), *Handbuch Medien und Geschlecht* (S. 141-157). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20707-6_10
- UN (2014). Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women – Statistical Surveys. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division.
- Unia (2024). Frauen auf dem Bau. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen. <https://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerbe/frauen-auf-dem-bau>
- Walby, S., & Myhill, A. (2001). New Survey Methodologies in Researching Violence Against Women. *The British Journal of Criminology*, 41(3), 502-522. <https://doi.org/10.1093/bjc/41.3.502>
- Weber, P., & Gredig, D. (2018). Prevalence and predictors of homophobic behavior among high school students in Switzerland. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 30(2), 128-153. <https://doi.org/10.1080/10538720.2018.1440683>
- Welskopp, T. (2001). Die Dualität von Struktur und Handeln. Anthony Giddens' Strukturierungstheorie als «praxeologischer» Ansatz in der Geschichtswissenschaft. *Geschichte und Gesellschaft. Sonderheft*, 19, 99-119.
- Werbewoche (2023, mars 16): Gisleprotokoll: Stereotypen-Analyse – Das Klischee dominiert noch immer. Werbewoche. werbewoche.ch/de/werbung/agenturen/2023-03-16/gisleprotokoll-stereotypen-analyse-das-klischee-dominiert-noch-immer/

Annexe

Tableau 2: Catégorisation des remarques

base de données : ensemble des remarques concernant l'expérience de la violence et de la discrimination, motifs de discrimination, conséquences, signalements, tolérance zéro et conclusions ; n = 733 personnes, 2127 commentaires

Inégalité de traitement envers les femmes (443 personnes)

Dévalorisation du féminin (180 personnes, 226 fois), absence d'intégration à la communication due aux infrastructures (98 personnes, 148 fois), présence non souhaitée ou non prévue (158 personnes, 212 fois), généralisation (chaque personne du groupe marginalisé est considérée comme portant tous les défauts imputés à ce groupe ; dans le présent rapport, il s'agit principalement de la dévalorisation des femmes en raison de stéréotypes sexuels féminins, 161 personnes, 183 fois), femmes considérées comme n'étant pas assez militaires ou assez masculines (38 personnes, 47 fois), règles vestimentaires (45 personnes, 52 fois), déni de compétences (143 personnes, 162 fois), application de critères différents en raison du sexe (97 personnes, 115 fois), déni du droit de donner son avis (29 personnes, 32 fois), déni d'autorité ou de compétence dans un rôle de commandement (73 personnes, 84 fois), accusation de bénéficier d'un traitement particulier (55 personnes, 59 fois), capacités physiques (79 personnes, 86 fois), service volontaire (48 personnes, 49 fois), autres (53 personnes, 70 fois)

Inégalité de traitement ou violence envers les hommes (72 personnes)

Violence vécue personnellement (3 personnes, 3 fois), violence observée (12 personnes, 15 fois), violence rapportée (3 personnes, 5 fois), service obligatoire (12 personnes, 12 fois), discrimination positive des femmes (35 personnes, 41 fois), autres (notamment style de conduite violent, 17 personnes, 19 fois)

Discrimination ou violence en raison de l'orientation sexuelle ou de la transidentité (104 personnes)

Orientation sexuelle non révélée (5 personnes, 7 fois), transidentité non révélée (1 personne, 1 fois), insulte contre les gays et les faibles (29 personnes, 32 fois), insulte contre les lesbiennes (23 personnes, 25 fois), propos sexistes (19 personnes, 19 fois), langage sexiste (p. ex. «schwuler Rucksack», 9 personnes, 10 fois), harcèlement (13 personnes, 13 fois), autres (notamment manque de soutien, 36 personnes, 52 fois)

Discrimination pour d'autres raisons (117 personnes)

Racisme fondé sur l'origine ethnique, la couleur de peau ou l'apparence extérieure (35 personnes, 41 fois), la région d'origine (23 personnes, 25 fois), la langue (21 personnes, 24 fois), le contexte migratoire (9 personnes, 10 fois), la religion (12 personnes, 12 fois), autres (notamment le corps et l'âge, 49 personnes, 58 fois)

Violence sexualisée verbale (469 personnes)

Propos ou langage sexiste (323 personnes, 485 fois), harcèlement verbal (165 personnes, 226 fois), accusation d'être dans l'armée comme femme pour multiplier les partenaires sexuels (123 personnes, 168 fois), insultes (96 personnes, 110 fois), rumeurs (63 personnes, 79 fois), paris (20 personnes, 20 fois), attribution des prestations ou des compétences des femmes à des faveurs sexuelles (26 personnes, 35 fois), déni d'autorité ou de compétences en tant que femme dans un rôle de commandement avec l'accusation de l'avoir obtenu grâce à des faveurs sexuelles (18 personnes, 18 fois), renvoi à la sphère domestique et à la hiérarchie patriarcale (35 personnes, 43 fois), menaces ou suggestions de viol (20 personnes, 22 fois), culpabilisation de la victime (19 personnes, 21 fois), accusation de casser l'ambiance (10 personnes, 11 fois), violence sexualisée verbale liée à l'alcool (7 personnes, 7 fois), autres (notamment subordination et mobbing, 64 personnes, 70 fois)

Violence sexualisée non verbale (231 personnes)

Sifflements ou gestes suggestifs (125 personnes, 169 fois), regards inadaptés ou espionnage (111 personnes, 136 fois), violence sexualisée numérique (37 personnes, 50 fois), exhibitionnisme (13 personnes, 16 fois), tentative d'intrusion dans les dortoirs ou les douches (10 personnes, 12 fois), intrusion dans les dortoirs ou les douches (17 personnes, 18 fois), violation de la vie privée (p. ex. fouille parmi les sous-vêtements, 10 personnes, 10 fois), violence sexualisée non verbale en lien avec l'alcool (6 personnes, 6 fois), autres (notamment classement des femmes en fonction de leur beauté, punitions, 30 personnes, 35 fois)

Violence sexualisée physique (142 personnes)

Proximité physique imposée ou pression physique (72 personnes, 87 fois), tentatives d'actes sexuels non désirés : vécues personnellement (14 personnes, 19 fois), observées (1 personne, 1 fois), rapportées (2 personnes, 2 fois), actes sexuels non désirés : vécus personnellement (67 personnes, 82 fois), observés (5 personnes, 5 fois), rapportés (5 personnes, 5 fois), violence sexualisée physique en lien avec l'alcool (5 personnes, 5 fois), autres (26 personnes, 29 fois)

Violence sexualisée psychique (147 personnes)

Mauvaise gestion des signalements (76 personnes, 109 fois), mauvais traitements ou menaces après avoir refusé des avances (14 personnes, 19 fois), harcèlement obsessionnel (9 personnes, 12 fois), violence sexualisée psychique en lien avec l'alcool (3 personnes, 3 fois), autres (notamment mobbing, isolement, 75 personnes, 100 fois)

Autres (439 personnes)

Banalisation de la discrimination et de la violence sexualisée (149 personnes, 204 fois), abus de pouvoir (191 personnes, 286 fois), nécessité de prendre des mesures et propositions (107 personnes, 115 fois), bilan positif (notamment aucune discrimination vécue, 143 personnes, 177 fois), engagement en faveur de la tolérance zéro (60 personnes, 71 fois), opposition à l'égalité et à l'inclusion (ressenties comme exagérées) (62 personnes, 78 fois), femmes ayant arrêté leur service ou envisageant de le faire (30 personnes, 31 fois), relativisation des souffrances ou de la violence subie (26 personnes, 30 fois), violence et discrimination par des femmes (23 personnes, 28 fois)