



Rapport du groupe de travail *Femmes dans l'armée* Augmenter la part des femmes à l'armée

Mars 2021

1. Mandat et objectifs

La cheffe du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) a chargé le groupe de travail *Femmes dans l'armée* d'élaborer un rapport contenant des propositions afin d'accroître la proportion de femmes au sein de l'armée.

Le présent rapport présente des propositions visant à mieux inclure les femmes au sein de l'armée. D'une part, il s'agit de montrer comment les femmes peuvent être informées le plus tôt possible des différentes possibilités de service au sein de l'armée afin qu'elles optent pour le service militaire. D'autre part, des solutions sont proposées afin que les femmes (et les hommes) restent au sein de l'armée.

2. Contexte

Aujourd'hui, la part des femmes au sein de l'Armée suisse s'élève à 0,9 %. La conseillère fédérale Viola Amherd a notamment pour objectif de convaincre davantage de femmes d'effectuer le service militaire.

Indirectement, la question de l'accroissement du nombre de femmes à l'armée a été thématifiée à plusieurs reprises au Parlement entre 2018 et 2019 (motions 18.4303 Yvette Estermann « Journée d'information de l'armée. Obligation d'y participer également pour les femmes » et 19.3316 Yvette Estermann « Égalité entre hommes et femmes et promotion appropriée des femmes dans l'armée », puis interpellation 19.3626 Corina Eichenberger-Walther « Augmenter la part des femmes dans l'armée en général et aux postes de cadre en particulier ! » et postulat 19.3789 Priska Seiler Graf « Des droits et des opportunités renforcés pour les femmes dans l'armée. L'expérience d'États choisis »).

Le DDPS a lancé différentes initiatives afin de promouvoir les femmes au sein de l'Armée suisse : groupe de travail *Femmes dans l'armée*, service spécialisé Diversity Armée suisse, projet *Acquisition, fidélisation et conseil*, campagne de recrutement destinée aux femmes *La sécurité est aussi une affaire de femmes*, lettre de la cheffe du DDPS aux employeurs du 19 septembre 2019 au sujet de la poursuite du versement du salaire pour les femmes lors de la journée d'information facultative. Une journée pour les femmes à l'armée était également prévue, mais elle a dû être reportée en raison de la pandémie de COVID-19.

Aujourd'hui déjà, l'armée est présente dans des salons des métiers et des foires publiques avec des femmes militaires. En outre, de jeunes militaires se rendent dans leurs anciennes écoles pour donner des informations sur l'armée aux écolières et aux écoliers.

L'association *FiT Frauen im TAZ* a été fondée en 2020 afin de servir de réseau aux femmes actives au sein de l'armée, du Service Croix-Rouge et du secteur de la sécurité.

Début 2020, la cheffe du DDPS a chargé la Révision interne DDPS d'examiner quels organes du DDPS s'occupent de la promotion des femmes au sein de l'armée. Un rapport en allemand consacré aux compétences dans ce domaine (*Zuständigkeiten bezüglich Frauenförderung in der Armee*), publié en mars 2020, a émis la recommandation d'associer le commandement de l'armée et le groupe de travail *Femmes dans l'armée* pour élaborer ensemble, d'ici fin 2020, une perspective concernant les questions de genre pour l'Armée suisse. Cette perspective devait contenir une vision, une stratégie et un plan de mesures concrètes. La cheffe du département a chargé le Groupement Défense de mettre en œuvre cette recommandation avant fin 2020.

Des bases scientifiques sur la situation des femmes à l'armée font défaut. Fin 2020, l'armée a confié un mandat visant à réaliser une étude scientifique qui doit servir de base à la perspective en matière de diversité. Début 2021, une décision doit être prise quant à la suite des travaux, à savoir une étude complémentaire concernant les besoins spécifiques des femmes au sein de l'armée.

En janvier 2020, le groupe de travail *Femmes dans l'armée* a soumis un rapport intermédiaire à la cheffe du DDPS avec notamment des propositions concernant les informations fournies aux femmes (et aux hommes) et la journée d'information pour les femmes.

Dans l'intervalle, la question de la nécessité ou non de modifier la Constitution pour introduire une journée d'information obligatoire pour les femmes a été clarifiée par l'Office fédéral de la justice (OFJ).

Sur le plan du contenu, l'OFJ partage en principe les vues formulées dans les résultats de l'expertise Schindler/Egli. Il ne voit aujourd'hui aucun argument nouveau permettant d'arriver à une autre conclusion. Par conséquent, il n'y aurait pas de sens à ce que le DDPS charge l'OFJ de demander une seconde expertise. En effet, l'OFJ ne connaît pas de spécialiste suisse du droit constitutionnel susceptible de parvenir à une autre conclusion dans ce domaine qu'il pourrait recommander au DDPS.

Suite à cette réponse, on a renoncé à charger un ou une spécialiste du droit constitutionnel de rédiger une nouvelle expertise.

3. Mesures

3.1. Étude

Au sein du groupe de travail et de l'association *FiT Frauen im TAZ*, les discussions ont notamment porté sur le manque de bases scientifiques au sujet de la situation des femmes à l'armée. En effet, de telles bases sont indispensables pour élaborer une stratégie permettant d'assurer une meilleure inclusion des femmes au sein de l'Armée suisse.

Un mandat doit être confié afin de réaliser une étude qui abordera notamment les questions suivantes : quelle image les femmes se font-elles de l'armée ? À quelles conditions seraient-elles prêtes à servir au sein de l'armée ? Pour quelles raisons ne souhaitent-elles pas accomplir de service militaire ? À l'armée, quel soutien les femmes ont-elles obtenu ou, au contraire, faisait défaut ? Quels sont leurs souhaits ? Quel est l'élément qui freine le plus leur développement ? Comment se manifestent les difficultés des hommes chargés de la conduite et de l'instruction au sein de l'armée à inclure les femmes ? Qu'est-ce qui fonctionne mieux que ce que les femmes avaient imaginé ? Quel est le changement le plus urgent ? À quoi l'armée devrait-elle ressembler à l'avenir ?

3.2. Organes internes à l'armée

Les personnes qui accomplissent leur service peuvent s'adresser à différents organes afin de recevoir un soutien : service spécialisé Diversity, service spécialisé Extrémisme, Aumônerie, Service social, Service psychopédagogique¹.

Il n'y a actuellement pas de service spécialisé dédié aux femmes. Un service des Femmes dans l'armée a toutefois existé jusqu'à fin 2003.

Le service (spécialisé) destiné aux femmes doit assumer les tâches suivantes :

- coordination des différentes activités, orientation sur l'objectif général d'accroître le nombre de femmes au sein de l'armée, diffusion d'informations ;
- médiation, interlocuteur facile d'accès en cas de harcèlement sexuel ou de discrimination, résolution de conflits, coaching et accompagnement ;
- mise en place d'un réseau et collaboration avec des tiers (p. ex. administration, cantons, milieux politiques, associations) ;
- travail de fond (élaboration de bases permettant de fixer des objectifs, des sous-objectifs et des mesures à prendre), collaboration avec les milieux scientifiques et le monde de la recherche.

Le service (spécialisé) destiné aux femmes doit être doté des compétences requises, du pouvoir d'émettre des directives, du personnel nécessaire et d'un budget. Il doit être rattaché à l'échelon le plus élevé possible et être directement subordonné au chef de l'Armée.

Il convient d'éviter les doublons avec d'autres services. Les tâches et les compétences doivent être clairement définies.

3.3. Recrutement de femmes

3.3.1. Communication

La page web *La sécurité est aussi une affaire de femmes* et les flyers élaborés constituent un premier pas pour fournir aux femmes des informations ciblées. Différentes vidéos présentant des femmes militaires sont aussi diffusées dans les médias sociaux.

La communication doit être axée sur les groupes cibles et être assurée par des moyens modernes grâce à différents canaux. À cet égard, il convient d'accorder une grande importance aux choix des mots et des images. Il faut motiver les femmes à s'engager, par exemple pour protéger la population ou soutenir la promotion militaire de la paix.

Il s'agit de multiplier les reportages, les interviews ou les clips vidéo de femmes militaires, qu'elles aient un grade de soldat ou d'officier, et de les faire s'exprimer au sujet de leurs tâches, de leur métier ou de leurs loisirs. Ces contributions doivent permettre de motiver des femmes à accomplir le service militaire.

Sur Facebook ou Instagram, des femmes laissent leurs amis ou abonnés les suivre durant leur service militaire. Il convient d'examiner s'il est opportun de créer un réseau d'influenceuses.

¹ Cf. Annexe 1 – Offres des services spécialisés de l'Armée suisse

3.3.2. Informations dans les écoles

Aujourd'hui, les écoles n'abordent pratiquement pas les questions liées aux tâches et aux activités du secteur de la sécurité. Par conséquent, les élèves ne connaissent que peu – voire pas du tout – les possibilités que leur offre par exemple un service militaire.

- Pour familiariser les élèves avec les différentes activités du secteur de la sécurité, il convient d'organiser dans les écoles professionnelles et les gymnases une journée voire une semaine de la sécurité, sur le modèle de la semaine de l'économie qui a par exemple lieu dans de nombreux gymnases.
- Des représentantes et des représentants de l'armée, de la protection civile, du service civil, de la police et des sapeurs-pompiers peuvent par exemple venir présenter les différentes possibilités et activités qui existent dans le secteur de la sécurité.

Dans leur expertise, les professeurs Egli et Schindler indiquent que si des lacunes d'information dans le domaine de la politique suisse de sécurité doivent être comblées au moyen d'une journée d'information obligatoire, il convient d'examiner les compétences fédérales actuelles et de déterminer si elles sont adéquates pour la transmission des connaissances correspondantes².

- Des aspects de la politique de sécurité peuvent-ils être repris dans la liste des disciplines de maturité selon l'ordonnance du 15 février 1995 sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale³ ? Pour clarifier cette question, il convient d'essayer de lancer des discussions avec la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique.
- Conformément à l'art. 63 Cst.⁴, la Confédération légifère sur la formation professionnelle. Voici l'avis des professeurs Schindler et Egli à ce sujet :
« La formation professionnelle initiale vise à transmettre et à faire acquérir des qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle. Elle comprend également, d'une part, la culture générale de base, qui permet à la personne en formation d'accéder au monde du travail, d'y rester et de s'intégrer dans la société. D'autre part, les connaissances et les compétences économiques, écologiques, sociales et culturelles permettent à cette personne de contribuer au développement durable⁵. L'intégration de contenus liés à la politique de sécurité dans la formation professionnelle devrait donc elle aussi faire l'objet d'un examen. »

3.3.3. Offres de loisirs

Les jeunes doivent avoir l'occasion de découvrir en vrai les activités de l'armée et de discuter avec des militaires.

Il convient d'examiner les possibilités suivantes :

- journée nationale Futur en tous genres en collaboration avec l'organe chargé de l'organisation de cette journée ;
- passeport vacances ;
- camp d'entraînement (organisé indépendamment ou en collaboration avec un centre de fitness, des entraîneurs ou des enseignants de sport) ;

² Annexe 2 – *Kurzgutachten betreffend Verfassungsänderungsbedarf bei Einführung eines obligatorischen Orientierungstags für Schweizerinnen* (expertise réalisée par le prof. Benjamin Schindler et la prof. ass. Patricia Egli)

³ RS 413.11

⁴ RS 101

⁵ Art. 15, al. 2, let. b et c, de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle, RS 412.10

- camp de formation AULA destiné aux jeunes dès 13 ans (existe déjà, organisé par la Société suisse des troupes sanitaires).

3.3.4. Salons des métiers et foires publiques

La présence dans des salons des métiers et des foires publiques avec un *stand des femmes* doit être maintenue. Ainsi, les familles, les enfants et les adolescents peuvent discuter avec des femmes en uniforme et leur poser des questions.

- Le matériel d'information nécessaire à cet effet doit être actuel et axé sur les groupes cibles.
- Des réflexions doivent être menées sur les moyens d'accroître encore l'intérêt des visiteurs (p. ex. films, tables rondes, concours).
- La présence à ces salons et foires doit s'accompagner de publications dans les médias (p. ex. interviews avec les femmes présentes).

3.4. Encadrement et mentorat

De la journée d'information à la fin du service, les femmes et les hommes doivent se sentir bien accueillis et accompagnés à l'armée.

- Ce principe peut être mis en œuvre notamment en transmettant régulièrement des informations ou des annonces de manifestations, par exemple par SMS, par courriel ou par lettre d'information. Il convient de développer un concept ou une stratégie dans ce domaine.
- Les femmes pourraient se voir proposer une journée d'essai à l'armée afin de voir concrètement ce qui peut les attendre pendant l'école de recrues (ER).
- Lors du recrutement, chaque femme reçoit les coordonnées d'une personne de contact qui se tient à la disposition de la future recrue pour discuter ou répondre à ses questions.
- Dès le premier jour de l'ER, une mentore est attribuée à chaque femme et l'accompagne durant toute l'ER. Un bilan concernant les expériences réalisées par la recrue doit être tiré à la fin de l'ER. Ce mentorat est aussi positif pour l'armée, car il lui fournit un feedback et lui permet d'identifier des potentiels d'amélioration.
- Il faut mettre en place un pool de mentores.
- Les données relatives à la situation professionnelle et familiale doivent être régulièrement actualisées : les femmes sont souvent encore en formation au moment où elles intègrent l'armée. Si l'on connaît leur activité professionnelle, on peut placer davantage de femmes à certaines fonctions (p. ex. juristes, médecins).

3.5. Conciliation entre service militaire, formation/travail et famille

Le service militaire doit être adapté aux familles afin que tous les détenteurs de l'autorité parentale (pères et mères) puissent assumer leur obligation de servir. L'Armée suisse doit devenir un employeur moderne et favorable aux familles.

Pour le recrutement et le maintien dans l'armée, la conciliation entre service militaire, formation/travail et famille est un point important, tant pour les femmes que pour les hommes.

Il convient d'examiner ou de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- soutien financier pour l'accueil extrafamilial des enfants, et/ou
- mise en place de crèches et de structures d'accueil pour enfants ;
- travail à temps partiel pour les militaires de carrière ;
- élaboration d'autres modèles de service ;
- sensibilisation des cadres de l'échelon supérieur à la conciliation entre famille, travail/formation et service militaire et au soutien que l'armée peut offrir.

4. Formation et perfectionnement des cadres

Les cadres de l'armée ont conscience de leur responsabilité face aux jeunes gens et agissent de manière exemplaire, notamment en connaissant les services spécialisés existants et les possibilités de soutien.

À l'armée, la discrimination, le sexisme et la violence psychologique ou physique ne sont pas tolérés. Le respect de la diversité est prôné parmi les militaires. Il s'agit de créer un climat où les personnes concernées peuvent s'exprimer librement et sans crainte de représailles, et où toutes les parties sont entendues.

Pour pouvoir opérer ce changement de culture, il faut assurer une sensibilisation des militaires de carrière, des cadres de milice et des personnes qui accomplissent leur service. À cette fin, il convient de définir clairement des garde-fous et des lignes directrices.

Les cadres savent comment identifier précocement et gérer des incidents tels que des cas de discrimination, de sexisme ou de violence, connaissent les possibilités à leur disposition et disposent du soutien de leur hiérarchie.

- Formation et sensibilisation des cadres en conséquence.
- Évaluation régulière des cadres.
- Élaboration d'une échelle de sanctions pour les coupables à tous les échelons.
- Établissement d'un code de comportement

5. Mesures liées aux bâtiments

Aujourd'hui, les femmes militaires logent souvent dans des locaux qui sont très éloignés des cantonnements des hommes. Cette séparation géographique peut renforcer le sentiment de ne pas faire complètement partie de la troupe.

- Lors de chaque transformation ou rénovation, il convient de prendre en considération le fait que l'armée compte tant des hommes que des femmes.
- Les locaux mis à disposition doivent être adaptés aux besoins des femmes et afficher un niveau équivalent à ceux des hommes.

6. Remarques finales

Comme première mesure, il est important qu'une étude externe soit réalisée concernant la situation des femmes au sein de l'armée. Son but sera de fournir des bases scientifiques pour mieux inclure les femmes au sein de l'Armée suisse.

Il convient de mettre en place aussi rapidement que possible un service (spécialisé) destiné aux femmes.

En collaboration avec l'armée, en particulier avec le commandement de l'Instruction, le groupe de travail *Femmes dans l'armée* doit s'occuper de la concrétisation des mesures proposées. Il convient de contrôler régulièrement l'état de la mise en œuvre et de procéder aux adaptations éventuellement nécessaires.

Annexes

1. Offres des services spécialisés de l'Armée suisse
2. *Kurzgutachten betreffend Verfassungsänderungsbedarf bei Einführung eines obligatorischen Orientierungstags für Schweizerinnen* (expertise réalisée par le prof. Benjamin Schindler et la prof. ass. Patricia Egli)