

CENTRE D'ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES DE LA DÉFENSE

***DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT,
QUELS ENSEIGNEMENTS POUR LA FRANCE ?***

Allemagne, Canada, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni

Katia SORIN (Dir.)

**Jolanda BOSCH
Brigitte FROTIÉE
Gerhard KÜMMEL
René MOELKER
Vincent PORTERET**

Premier semestre 2005

Ce document constitue le rapport final de l'étude commanditée au Laboratoire Georges Friedmann (Université Paris I Panthéon-Sorbonne – CNRS Paris A) par le C2SD, CCEP 2003- 143/ SOC, Marché DEF/C2SD/2003-64

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Sommaire

<u>INTRODUCTION.....</u>	<u>8</u>
<u>CHAPITRE 1 : L'ALLEMAGNE.....</u>	<u>16</u>
<u>I. Les forces armées allemandes.....</u>	<u>16</u>
<u>I.1. Les relations civilo-militaires au cœur de la reconstruction de la Bundeswehr.....</u>	<u>16</u>
<u>I.2. Les nouvelles missions.....</u>	<u>19</u>
<u>I.3. La Bundeswehr en chiffres.....</u>	<u>21</u>
<u>I.4. L'image de la Bundeswehr dans la société.....</u>	<u>22</u>
<u>II. Les femmes dans les forces armées.....</u>	<u>23</u>
<u>II.1. Historique.....</u>	<u>23</u>
<u>II.2. La situation actuelle.....</u>	<u>25</u>
<u>III. La situation des femmes dans la société.....</u>	<u>29</u>
<u>IV. Analyse bibliographique.....</u>	<u>32</u>
<u>IV.1. Considérations générales.....</u>	<u>32</u>
<u>IV.2. L'intégration des nouvelles recrues féminines</u>	<u>33</u>
<u>CHAPITRE 2 : LE CANADA.....</u>	<u>38</u>
<u>I. Les forces armées canadiennes</u>	<u>38</u>
<u>I.1. Une institution à la marge.....</u>	<u>38</u>
<u>I.2. Les forces armées en chiffres.....</u>	<u>40</u>
<u>I.3. Les relations entre les forces armées et la société.....</u>	<u>41</u>
<u>II. La situation des femmes dans les forces armées.....</u>	<u>42</u>
<u>II.1. Historique.....</u>	<u>43</u>
<u>II.2. La place actuelle.....</u>	<u>45</u>
<u>II.3. Les femmes dans la gendarmerie royale.....</u>	<u>55</u>

<u>III. La situation des femmes dans la société.....</u>	<u>56</u>
<u>IV. Analyse bibliographique</u>	<u>60</u>
IV.1. Considérations générales.....	60
IV.2. Les femmes dans les armes de combat.....	62
IV.3. Les femmes dans les postes de commandement.....	64
<u>CHAPITRE 3 : L'ESPAGNE</u>	<u>66</u>
<u>I. Les forces armées espagnoles.....</u>	<u>66</u>
I.1. Les nouvelles orientations de la politique militaire depuis 1977.....	66
I.2. La société et les forces armées.....	69
<u>II. La situation des femmes dans les forces armées.....</u>	<u>70</u>
II. 1. Historique.....	70
II.2. Situation actuelle.....	77
<u>III. La situation des femmes dans la société.....</u>	<u>82</u>
<u>IV. Analyse bibliographique</u>	<u>83</u>
IV.1. Les principales sources.....	83
IV.2. Une perspective chronologique.....	85
IV.3. Une perspective thématique.....	87
IV. 4. Les femmes dans la Guardia Civil.....	88
IV.5. En résumé	90
<u>CHAPITRE 4 : LES PAYS-BAS.....</u>	<u>94</u>
<u>I. Les forces armées néerlandaises.....</u>	<u>94</u>
I.1. Les dernières évolutions depuis la chute du mur de Berlin.....	94
I.2. Le statut des forces armées dans la société.....	97
<u>II. La situation des femmes dans les forces armées.....</u>	<u>98</u>
II.1. Historique.....	98
II.2. La situation actuelle.....	101
<u>III. La situation des femmes dans la société.....</u>	<u>112</u>

<u>IV. Lien entre le statut des femmes dans les forces et dans la société</u>	<u>115</u>
<u>V. Analyse bibliographique</u>	<u>117</u>
V.1. Considérations générales	117
V.2. L'expérience des femmes dans les opérations extérieures	118
<u>CHAPITRE 5 : LE ROYAUME-UNI</u>	<u>124</u>
<u>I. Les armées britanniques</u>	<u>124</u>
I.1. La nouvelle donne stratégique	124
I.2. Les armées britanniques en chiffres	125
I.3. L'image des armées dans la société	127
<u>II. La situation des femmes dans les armées britanniques</u>	<u>128</u>
II.1. Historique	129
II.2. La situation actuelle des femmes dans les armées britanniques	136
<u>III. La situation des femmes dans la société britannique</u>	<u>151</u>
III.1. Données générales	152
III.2. Les politiques en direction des femmes	155
<u>IV. Analyse bibliographique</u>	<u>158</u>
IV.1. Le rapport de l'armée de terre à propos de la féminisation	158
IV.2. Les travaux académiques	161
	<u>167</u>
<u>CHAPITRE 6 : PERSPECTIVES COMPARATIVES</u>	<u>168</u>
<u>I. L'analyse bibliographique comparée</u>	<u>168</u>
<u>II. L'égalité des chances comme principe d'action publique</u>	<u>174</u>
II.1. Un long processus de construction d'une politique supranationale	174
II.2. Des interprétations diversifiées selon les pays	178
II.3. Les interactions avec l'institution militaire	181

<u>III. Le rôle des femmes dans les conflits : la diversité en questions..</u>	<u>188</u>
<u>IV. L' « identité militaire » et son devenir face à la féminisation.....</u>	<u>192</u>
<u>V. Les relations entre armées, États et sociétés.....</u>	<u>194</u>
<u>CONCLUSION.....</u>	<u>199</u>
<u>BIBLIOGRAPHIE.....</u>	<u>207</u>
<u>I. Allemagne.....</u>	<u>207</u>
<u>II. Canada.....</u>	<u>210</u>
<u>III. Espagne.....</u>	<u>213</u>
<u>IV. France.....</u>	<u>215</u>
<u>V. Pays-Bas.....</u>	<u>217</u>
<u>VI. Royaume-Uni.....</u>	<u>220</u>
<u>VII. Divers.....</u>	<u>222</u>
<u>FICHES SYNTHÉTIQUES NATIONALES.....</u>	<u>227</u>
<u>I. Allemagne.....</u>	<u>228</u>
<u>II. Canada.....</u>	<u>230</u>
<u>III. Espagne.....</u>	<u>231</u>
<u>IV. France.....</u>	<u>232</u>
<u>V. Pays-Bas.....</u>	<u>233</u>
<u>VI. Royaume-Uni.....</u>	<u>234</u>

Introduction

Jusqu'à la fin de la décennie quatre-vingt-dix, la présence des femmes au sein des forces armées constituait un objet d'étude peu abordé dans les travaux sociologiques français, tant au sein qu'en dehors de l'institution militaire, tout comme d'ailleurs les questions militaires en général. Avec la suspension du service national et le passage à une force armée professionnelle, les lacunes dans ce domaine se révèlent et un champ de recherche se développe, nombre d'études se multiplient depuis les cinq dernières années. De plus, et toujours dans le même contexte, l'institution militaire intègre un nombre croissant de femmes et, face à cette situation nouvelle, cherche à mieux comprendre leurs motivations, leurs conditions et mode d'intégration, en vue de prendre les mesures nécessaires pour améliorer leur situation. En effet, les premières études ont montré combien certaines femmes éprouvaient de la difficulté à trouver leur place face à un environnement souvent hostile⁰. C'est pourquoi, à ce titre, et afin de mieux comprendre la spécificité de la France en la matière, il est utile et nécessaire de se confronter à d'autres situations nationales au sein des pays occidentaux, d'autant plus que la question de la féminisation des armées fait l'objet de nombreux débats.

Aujourd'hui, 300 000 femmes servent dans les forces armées appartenant à l'OTAN. Cependant, l'émergence du processus de féminisation des forces armées n'apparaît pas au même moment dans tous les pays membres de l'OTAN. Certains pays accueillent déjà depuis plusieurs décennies des femmes militaires, alors que d'autres ne leur ont ouvert les portes que récemment. Alors que des pays acceptent des femmes dans des postes combattants, d'autres s'y refusent encore. Alors que certains pays déploient des femmes dans des opérations extérieures, parfois non loin « du feu », d'autres pays y répugnent. Enfin, les taux de féminisation des forces armées sont assez variables d'un pays à un autre.

La recherche vise à comprendre les différences historiques, sociales et politiques ainsi que dans les pratiques en termes d'intégration des femmes dans

⁰ Sur certaines difficultés rencontrées par les femmes, voir, par exemple, BUROT-BESSON Isabelle et CHELLIG Nadia, *Les enjeux de la féminisation du corps des médecins des armées*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001 ou LORIOT Daniel, FRIEDMANN Guy, BENKARA Leïla, *Métiers de la Défense, le choix des femmes. Identité et mixité des emplois dans l'armée de terre*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001.

les forces armées de cinq pays, l'Allemagne, le Canada, l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni pour, *in fine*, dégager des pistes d'enseignement pour la France. Pour ce faire, la féminisation des forces armées est considérée en regard du type de liens entre les armées et les sociétés considérées. Ainsi, l'hypothèse qui sous-tend notre réflexion consiste à poser que les variables explicatives des similitudes comme des divergences entre pays sont externes à l'institution. L'approche privilégiée est donc « sociétale », il s'agit de repérer la place des femmes dans la société (travail, famille, État), l'impact des instances européennes pour les pays concernés, et les principaux débats publics sur ces questions pour chacun des cinq pays. La mise en perspective de ces cinq cas permet de mettre l'accent sur l'articulation entre les politiques d'égalité de genre mises en œuvre au sein des forces armées et celles au sein de la société globale. En effet, les modalités du processus d'intégration des femmes dans les forces armées doivent être mises en perspective avec les politiques menées en faveur de l'égalité professionnelle dans chacun des pays étudiés. Dans ce sens, la place des femmes dans les forces armées serait le révélateur de celle des femmes dans une société donnée.

Le contexte national sera donc central ici, moins sur les questions que la féminisation des forces armées pose, car elles sont communes à une majorité de pays, que sur les actions mises en œuvre. Par exemple, en adoptant une perspective de moyen terme, concentrée sur la mise en avant des étapes de l'intégration des femmes dans les forces armées concernées, nous devrions aussi pouvoir nous intéresser au poids de certaines variables et notamment la classe d'âge : ainsi, on peut se demander si les difficultés rencontrées par les « pionnières » sont identiques à celles des femmes qui entrent actuellement et si les changements qu'elles appellent de leurs vœux ne peuvent pas être rapprochés de ceux demandés par les hommes de la même génération, entrant dans les armées, par exemple concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'hypothèse de l'utilité de prendre en considération le poids de facteurs externes à l'institution militaire induit de faire de l'étude du domaine militaire un révélateur de transformations plus générales dans lesquelles il est inséré. Poser cette hypothèse de l'extériorité au domaine militaire des variables explicatives des divergences et des convergences observées au niveau de l'intégration des femmes dans les forces armées renvoie également à la question du degré de la spécificité militaire ou, plus exactement, de son intensité et à l'image que les armées ont d'elles-mêmes⁰. Cette spécificité ne dépend pas

⁰ C'est, du moins, ce que montrent certaines études qui ont étudié, dans une perspective comparative, les politiques publiques dans le cadre de la professionnalisation ; voir par exemple, GENIEYS William, JOANA Jean, KOUDJIL Christelle et SMITH Andy, *Armées professionnelles et*

uniquement de phénomènes internes : elle renvoie aussi à la position des armées dans la société considérée, à la « force » de l'État dont la formation est étroitement corrélée à celles des armées régulières, au degré de proximité ou de dissemblance entre valeurs des militaires et valeurs dominantes au sein de la société. Mais il s'agit aussi de rapporter la situation faite aux femmes aux conceptions en vigueur en matière d'activité militaire, au rôle et au poids des représentations liées à la dimension combattante, à l'ancienneté du processus de professionnalisation et à son impact en termes de conceptions de l'activité militaire, quand les connexions établies entre citoyenneté et conscription, nourrissant l'image de la « virilité citoyenne » ont contribué, comme en France, à rendre plus difficile l'intégration des femmes dans les armées.

C'est à ce niveau que le choix des pays retenus pour cette recherche trouve des éléments de justification : ils offrent en effet un échantillon des degrés de spécificité : du plus faible (Allemagne, Canada et Pays-Bas où le modèle en vigueur est plus professionnel⁰) au plus fort (Espagne et France⁰) en passant par des situations intermédiaires (Royaume-Uni). D'ailleurs, il s'agira de se demander si ces degrés de spécificité nationale se retrouvent en matière de politiques d'intégration des femmes dans les forces armées.

Cependant au-delà de ces spécificités nationales, les forces armées sélectionnées illustrent des réalités organisationnelles, structurelles, ou encore stratégiques, assez semblables. Ainsi, à l'exception de l'Allemagne, toutes les forces armées retenues sont des armées de volontaires, pour qui la période ouverte avec la fin de la guerre froide marque une nouvelle phase notamment parce que les missions qu'elles sont appelées à remplir se sont multipliées. Elles ont aussi été confrontées – rappelle Christopher Dandeker, à propos du Royaume-Uni, mais ces observations sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des pays considérés – à de profondes remises en cause influencées par la société civile, des débats autour de la pertinence des méthodes de gestion civile, aux demandes d'abandon d'éléments attachés traditionnellement à elles⁰. Mais, si, sur le plan stratégique l'après guerre froide est marquée par une instabilité et une incertitude plus fortes que durant les quatre décennies précédentes, les

politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande-Bretagne), Paris, Les Documents du C2SD, 2001.

⁰ BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès et ROBERT Gilles, *Métier et service public France-Allemagne – L'exemple du système militaire*, Paris, La documentation française, 1994 et VAN DER MEULEN Jan S., « The Netherlands: The Final Professionalization of the Military », in MOSKOS Charles, WILLIAMS John et SEGAL David (dir.), *The Postmodern Military, Armed Forces after the Cold War*, New York, Oxford University Press, 2000, pp. 101-120.

⁰ PARICIO Jesus M., *Le monde méconnu de nos militaires*, (trad.), Paris, Les documents du C2SD, 1999.

⁰ DANDEKER Christopher, « The United-Kingdom : The Overstretched Military », in MOSKOS, WILLIAMS et SEGAL, *op. cit.*, p. 32.

mutations connues par les forces armées apparaissent prolonger assez largement des évolutions antérieures. Enfin, le nouveau contexte stratégique implique de la part des forces armées un haut niveau de disponibilité et d'efficacité opérationnelle, capable de gérer les situations de crise et de mener à bien des opérations de combat. D'ailleurs des changements en matière de gestion des ressources humaines se sont opérés. Les mesures à ce niveau doivent être mises en relation avec les problèmes de suremploi des personnels, liés à la multiplication des interventions en dehors du territoire et au phénomène de sous-effectifs que connaissent la plupart des pays considérés.

Les réponses à nos questions se feront à partir de travaux déjà menés dans chacun des pays. Nous chercherons à déterminer si la problématique de l'intégration des femmes dans les forces armées est un thème qui préoccupe en premier lieu les forces armées ou si le monde académique et la littérature savante s'y intéressent également. De fait, conformément au mandat de recherche, cette investigation repose uniquement sur une base documentaire. Les données recueillies, malgré qu'elles soient hétérogènes ou incomplètes, permettent de réaliser des comparaisons entre les cinq pays et ainsi de savoir si les questions relatives aux femmes militaires leur sont communes et dans quelle mesure.

Deux types de sources ont donc été privilégiés : les sites Internet des ministères de la Défense et les centres de recherche militaires.

Dans le premier cas, les disparités quant à l'accès à certaines données sont importantes d'un pays à un autre. En Espagne, le site du ministère de la Défense (<http://www.mde.es>) se donne pour objectif « *de rapprocher des citoyens toute l'information officielle en relation avec le monde de la défense dans l'objectif de le rendre attractif et ainsi resserrer la relation entre la société et ses forces armées* ». Le site donne accès aux informations générales (organisation de la défense, politique de défense, budget, composition des forces armées, armement et matériel, armée professionnelle, enseignement, missions de paix). De même, les informations administratives sont téléchargeables (formulaires, imprimés pour les demandes de postes dans les organismes de l'alliance atlantique ou pour accéder aux différentes Académies militaires), ainsi que les conditions d'accès aux différents postes de militaires professionnels. Des pages permettent une visite virtuelle dans certains porte-avions dont celui du *Príncipe de Asturias* ou le char de combat *Leopard 2-E* et l'avion de chasse F-18. D'autres pages du site concernent exclusivement les femmes. Toutefois, le site offre relativement peu de statistiques sur le personnel militaire et civil de la défense. Cette pénurie se retrouve également sur les sites allemands, canadiens et néerlandais.

Le site du ministère de la défense canadienne (<http://www.dnd.ca>) permet d'avoir accès à certains rapports concernant la stratégie des forces, le budget, l'avenir, la santé du personnel ou encore l'enquête sur la Somalie. C'est par l'intermédiaire du Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes que l'on peut trouver des informations qualitatives et quantitatives sur l'intégration des femmes. Toutefois la majorité des études ne sont publiques et peuvent être consultées en intranet (Dwan), comme pour les données statistiques qui sont absentes du site internet.

De tous les pays, ce sont les forces britanniques qui mettent à disposition du public le plus de données. Le site internet du ministère de la Défense britannique (<http://www.mod.uk>) offre une large palette d'objets pouvant être consultés et parmi eux, notamment les enjeux pour la Défense britannique et les principes présidant à leur traitement, enjeux parmi lesquels on trouve justement les questions relatives à la féminisation, parmi les questions de personnel (avec les rémunérations, les pensions, ...). Par ailleurs, le site de la DASA (<http://www.dasa.mod.uk>) est particulièrement riche en données statistiques directement consultables et téléchargeables. Ainsi, la présentation en chiffres des armées, pour laquelle nous utilisons ici essentiellement le rapport annuel de la DASA, est faite bien sûr selon les « traditionnelles » répartitions des effectifs par grades, armées, genres mais aussi par origines ethniques et par âges. Elle comporte aussi des données sur les recrutements et les défections, ainsi que sur les motifs de celles-ci, y compris pour les personnels civils. S'y ajoutent, enfin, dans ce qui n'est que le chapitre « personnel » de ce rapport annuel qui en comporte sept, des données relatives aux rémunérations et plus largement aux conditions de vie. On est donc là face à une présentation particulièrement transparente et complète des armées britanniques, véritable mine d'informations pour le chercheur, et aisément consultable. On peut également consulter sur ce site des études plus ciblées, par exemple sur le service de santé, sur les missions extérieures, répondant à des demandes plus précises.

Dans le second cas, nous avons dirigé nos recherches bibliographiques vers les centres de recherche militaire, sans oublier quelques centres civils ou institutionnels ayant des conventions de recherche avec les forces armées. Par exemple, en Espagne, plusieurs sources d'informations existent auprès des différentes structures du ministère de la défense, notamment l'*Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial*, le *Centro Superior de Información de la Defensa*, le *Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional*, ou encore la *Gerencia de Infraestructura y Equipamiento de la Defensa*. Il existe également des centres de documentation et de publications dans chacune des différentes armées (terre, marine, air) ainsi

qu'une librairie au ministère de la Défense à Madrid et des bibliothèques dépendantes de ce ministère dans diverses villes de province. Pour le Royaume-Uni, nous avons, outre les facilités d'accès aux sources officielles, bénéficié de l'aide de chercheurs ayant étudié la féminisation des forces britanniques. Aux Pays-Bas, nous nous sommes concentrés sur les études faites par des chercheurs exerçant à l'Académie royale. Par ailleurs, depuis 12 ans, le *Defense Women's Network* (www.defensievrouwennetwerk.nl) est une source d'informations non négligeable. Quant au Canada, outre le Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes, une partie des études se sont effectuées au sein du Directeur Coopération Stratégique des ressources humaines (DCSRH). Enfin, en Allemagne, la majorité des études peuvent être consultées au SOWI.

Cette investigation a bénéficié de la constitution d'une équipe internationale de six chercheurs qui enrichit la constitution du corpus par leurs travaux respectifs (thèses, ouvrages...) ainsi que par leur présence sur chacun des terrains et leurs échanges réguliers tout au long de ce travail.

Pour plus de clarté, les résultats obtenus pour chaque pays seront présentés séparément suivis de la mise en perspective de ces cas nationaux. Ainsi, nous commencerons par une présentation pour chaque pays du contexte global dans lequel s'insèrent nos questionnements, à savoir une brève présentation des forces armées (historique, mission, budget, personnel, image dans la société, etc.). Puis, nous nous attacherons à retracer les différentes étapes d'intégration des femmes dans les forces armées concernées, et à proposer un panorama socio-démographique de la situation actuelle de la place des femmes dans la société. La situation des femmes militaires sera comparée, lorsque les données disponibles le permettent, au sein de chaque pays avec celle des hommes (la répartition des femmes et des hommes en fonction des armées, des grades, des métiers, des recrutements), et également à partir de la comparaison des politiques des forces armées en matière de harcèlement sexuel, en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou de la lutte contre les discriminations. Enfin, nous établirons pour chaque pays une bibliographie commentée des études civiles et militaires existantes, en repérant les questions posées, les méthodologies employées et les résultats obtenus. La comparaison entre les cinq pays se traitera dans le dernier chapitre où il s'agira de dégager les principaux éléments significatifs des tendances à l'œuvre dans les pays occidentaux dans le domaine militaire fortement marqué à la fois par la féminisation et les nouvelles missions qui lui sont assignées. Enfin, nous présenterons en annexe une fiche synthétique pour chaque pays.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Cette recherche vise à apporter de nouvelles pistes de réflexions sur les liens entre les forces armées et la société dont la présence des femmes sert de révélateur. Nous visons ainsi à apporter une contribution à la construction de la sociologie du militaire par cette double perspective, celle du genre et celle de la comparaison.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Chapitre 1 : L'Allemagne⁰

I. Les forces armées allemandes

Les caractéristiques des forces armées allemandes et leur mise en place ne peuvent pas être comprises sans référence à l'histoire et plus particulièrement à la Seconde Guerre mondiale. Après la guerre, le désir ardent d'une coupure complète avec le passé était manifeste. Certains segments de la société allemande, influencés par le pacifisme (à l'instar des Japonais), ont rendu la tâche difficile pour le gouvernement allemand qui cherchait à retrouver sa puissance sur la scène internationale.

Sans la guerre froide et particulièrement sans la perception de menace après la guerre coréenne, le réarmement de l'Allemagne comme la création de la *Bundeswehr* dans les années cinquante ne se seraient pas produits dans une période relativement courte. Dans la société allemande, ces étapes n'ont pas été vraiment soutenues, voire ont été combattues, comme ce fut le cas par exemple du mouvement social significatif qu'a été le *Ohne-mich-Bewegung*. Toujours est-il que les forces armées n'ont cessé de se développer depuis 1956 alors que leur mission principale rencontrait l'approbation généralisée de la société. En outre, ce qui a été perçu comme une menace communiste de l'Est a persuadé les partenaires et les alliés de l'Allemagne dans l'union d'Europe occidentale et dans l'OTAN de s'accorder sur l'établissement d'une des plus grandes armées de masse en Europe.

I.1. Les relations civilo-militaires au cœur de la reconstruction de la *Bundeswehr*

I.1.1. *L'Innere Führung* comme principe identitaire

C'est le général Wolf Graf von Baudissin qui a donné à la *Bundeswehr* ce qui allait devenir sa philosophie de base, son identité corporative. Son nom est inextricablement lié aux principes de base de la *Bundeswehr*, au concept d'*Innere Führung* et à l'idéal du citoyen en uniforme. Des éléments essentiels de ce concept sont déjà perceptibles dans le mémorandum Himmerod d'octobre 1950 dans lequel on retrouve une délimitation authentique de la *Wehrmacht*, et qui souligne, d'une part, le besoin des forces armées d'être insérées dans une société démocratique, et d'autre part, la croyance en la démocratie. Selon les principes de ce concept, les soldats peuvent être candidats pour des élections et adhérer à des partis. *L'Innere Führung* implique donc que les soldats conservent

⁰ Ce chapitre a été traduit en français par Katia Sorin.

leurs droits constitutionnels fondamentaux et leurs droits relatifs aux normes internationales des droits de l'homme. Pour fixer les droits des différents soldats, le gouvernement allemand a créé le poste de commissaire de la défense du parlement allemand (*Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages*). Ainsi, exige-t-on de traiter ses camarades d'une façon « civilisée ». En outre, *l'Innere Führung* donne le droit à tout soldat de s'opposer aux ordres qui violent la Loi fondamentale (*Grundgesetz*) ainsi que le code international des droits de l'homme. En outre, les militaires ont été faits sujets de la constitution et de la charte des Nations Unies. Le ministre de la Défense en tant que membre du gouvernement est soumis au contrôle parlementaire. Quant à la Loi fondamentale, elle tente d'établir la politique, le contrôle démocratique des forces armées et de fixer le lien entre les militaires et la société. La conscription a été instituée avec cet objectif.

Ainsi, selon Wilfried von Bredow, ce concept est « une des réformes politiques les plus innovatrices et les plus créatrices de la République Fédérale d'Allemagne ». Cependant, dès le début, le concept a été fortement débattu entre les traditionalistes et les réformateurs⁰. Néanmoins, *l'Innere Führung* a été et est toujours opérationnelle. Le principe a trouvé un appui considérable dans la politique et la société allemande dans son ensemble.

Des évolutions significatives en termes de relations civilo-militaires se sont produites dans les années soixante. Au cours de cette décennie, l'Allemagne a vécu un changement fondamental et de grande envergure dans sa culture politique, par l'intermédiaire de la jeune génération dans le sens d'une démocratisation de la société et du système politique. Les forces armées ont suivi le mouvement. Par exemple, afin d'améliorer la formation des officiers, deux universités de la *Bundeswehr* sont créées (une à Hambourg et l'autre à Munich). À partir de ce moment, la majorité des officiers allemands a une instruction et atteint un degré universitaire servant de ce fait comme modèle de l'image recherchée du soldat disciple, et améliorant ainsi les relations civilo-militaires.

Toutefois, ce qui caractérise en premier lieu le lien entre les forces armées et la société est le service militaire obligatoire, même si le rapport est loin d'être linéaire, comme ce fut le cas sous le III^e Reich. Dans le Livre blanc 1971/72 du ministère de la Défense, on peut lire par exemple une référence à la

⁰ Les traditionalistes n'ont pas constitué un groupe homogène, il y avait plusieurs factions, par exemple : une qui a craint les effets vraisemblablement désastreux de ce concept sur l'efficacité militaire ; une autre qui, à des degrés différents, n'a pas partagé les réserves vis-à-vis du concept contre des traditions militaires et contre la *Wehrmacht* ; une dernière qui a simplement suivi une approche pragmatique ou technocratique. Pour la seconde faction, minoritaire, *l'Innere Führung* est perçue comme un dispositif permettant de fixer la nature démocratique des forces armées.

conscription et à une identité commune de la *Bundeswehr* et de la société allemande. De même, le point de vue selon lequel les armées allemandes sont le miroir de la société est souvent explicité. Cependant, cette prétention est partiellement correcte. Les femmes, ne pouvaient notamment pas entrer dans la *Bundeswehr* comme soldats jusqu'au milieu des années soixante-dix et, jusqu'au tournant du siècle, seuls quelques métiers leur étaient accessibles. L'objection de conscience en est un autre exemple.

1.1.2. L'objection de conscience : du pire au meilleur

Ce droit à être exempté du service militaire en raison d'une objection de conscience et de faire un service civil à la place est garanti par la Loi fondamentale (article 4, paragraphe 3). Pendant de nombreuses années, l'objection de conscience a été perçue comme un service de deuxième classe comparée au service militaire. Celui-ci était soutenu par la grande majorité de la société et ceux qui se tournaient vers l'objection de conscience pouvaient être considérés comme des traîtres parce qu'ils refusaient de combattre et de défendre leur pays. Pendant les années soixante-dix, cette situation a commencé à changer grâce à des évolutions sociales et militaires.

En matière de politique de sécurité et de stratégie militaire, la « riposte massive » a été remplacée par la « réponse modulée » comme stratégie de l'OTAN. La réponse modulée impliquait d'avoir un éventail d'armements afin d'être en mesure de répondre d'une façon flexible à un mouvement militaire de l'ennemi le plus probable, à savoir les pays du pacte de Varsovie. C'est dans ce contexte qu'un des débats les plus intenses sur la politique de sécurité en Allemagne et dans plusieurs autres pays occidentaux a eu lieu.

Ainsi, avec l'appui du mouvement écologique, s'est développé un important mouvement pacifiste qui a non seulement défié le gouvernement en termes de stratégie militaire en présentant des stratégies alternatives de défense, mais a également commencé à mettre sur pieds un nouveau parti (le parti vert). Le débat s'est dès lors élargi à toute la société. Ainsi, vers la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt, des manifestations importantes eurent lieu en Allemagne et le débat divisa en profondeur la société allemande.

Les relations civilo-militaires ont énormément souffert au cours de cette période. Les sentiments pacifistes et anti-militaires s'intensifièrent au sein de la société allemande. Des casernes, par exemple, furent bloquées par des manifestants et le nombre d'objecteurs de conscience a commencé à croître. En termes socio-économiques et éducatifs, les objecteurs de conscience avaient en

moyenne un niveau d'instruction élevé, ils étaient donc sous représentés dans la *Bundeswehr* remettant de ce fait en cause l'image des forces armées comme reflet de la société. D'ailleurs, variation notable dans la culture politique allemande, l'image publique de l'objection de conscience a commencé à changer.

Bien que la polarisation dans la société allemande sur les questions militaires et la stratégie militaire se soit affaiblie dans la seconde moitié des années quatre-vingt avec l'aide de la nouvelle approche de la politique de sécurité par Mikhaïl Gorbatchev et le Traité du FNI dans la moitié des années quatre-vingt, le modèle de l'objection de conscience et du service militaire n'a pas changé. Ceci peut être lié de nouveau aux décalages de valeurs, avec les phénomènes d'individualisation (Anthony Giddens, Ulrich Beck) et de postmodernisme (Ronald Inglehart). Pour autant, les raisons et les motivations de l'objection de conscience n'ont pas beaucoup changé. Par ailleurs, le choix de ce statut ne renvoie pas simplement à une question de conscience : les considérations de coûts et de rendements sont de première importance. Beaucoup regardent le service civil comme une nécessité exigeant moins de risques et peu de contraintes en termes de liberté.

Avec la fin de la guerre froide et la réunification de l'Allemagne, la situation en termes de relations civilo-militaires a encore évolué. Dans ce cadre, l'Allemagne a été confrontée au rattachement de l'ancienne République démocratique allemande (RDA), qui lui a valu un important effort en termes politiques, socio-économiques et socioculturels. La *Bundeswehr* a relevé le défi d'intégrer l'armée populaire nationale (NVA) à un moment où elle réduisait sensiblement son personnel ainsi que le nombre de ses garnisons (de 30 à 35 %). En fin de compte, seuls 10 000 soldats sur les 90 000 soldats professionnels allemands de l'Est, en 1990, ont été intégrés, la plupart d'entre eux à un grade inférieur.

1.2. Les nouvelles missions

La guerre du Golfe en 1991 et, plus tard, le conflit dans les Balkans ont mis le gouvernement allemand dans une position difficile dans la mesure où les alliés des Allemands comptaient sur la *Bundeswehr* pour participer activement aux actions militaires communes. Cela a abouti, encore une fois, à un débat intense en Allemagne et dans les forces armées sur la légitimité de la participation à des missions militaires en dehors du pays et dans le cadre des Nations Unies ou de l'OSCE. Par la suite, le gouvernement décida de déclarer les opérations de maintien et d'imposition de la paix compatibles avec la constitution (contribution à la sécurité internationale). La cour a dû statuer. En juillet 1994, la cour constitutionnelle fédérale a en grande partie confirmé l'interprétation du

gouvernement de la Loi fondamentale. Par conséquent, la *Bundeswehr* pris part aux missions dans les Balkans.

Dans les années 1990, l'Allemagne a ainsi accepté ce qu'on peut appeler les rôles non traditionnels des militaires allemands et a donné la priorité à des forces rapidement déployables. La *Bundeswehr* pour une grande partie de son existence a représenté des militaires qui ont été constitués, structurés, équipés et formés pour éventuellement combattre les armées de masse, « les Rouges » des pays du pacte de Varsovie attaquant l'Allemagne et l'Europe de l'Ouest dans une guerre froide devenue « chaude et tournante ». Mais cette situation a changé avec la fin de la guerre froide. Dans sa politique étrangère, de sécurité et sa politique militaire réunifiée, l'Allemagne souveraine a essayé de répondre et de s'adapter au nouvel environnement international, à ses menaces, risques et défis. Les troupes allemandes ont ainsi été déployées à l'étranger et hors de la zone, c'est-à-dire au-delà du territoire qui a été couvert par les pays membres de l'OTAN. Trois événements ont donc engagé des débats et défini la politique allemande dans les années quatre-vingt-dix.

Le premier événement fut la guerre du Golfe au début de la décennie quatre-vingt-dix. Ici, l'administration conservatrice-libérale n'a pas participé militairement à l'alliance contre l'Irak. Elle a avancé des raisons constitutionnelles plutôt que politiques pour expliquer la limitation de la participation de la *Bundeswehr* uniquement à des opérations dans le cadre de l'OTAN. Les deuxième et troisième événements renvoient à la guerre civile, aux atrocités et au nettoyage ethnique dans les Balkans, d'une part, et à la situation humanitaire périlleuse en Somalie, d'autre part, vis-à-vis desquels l'Allemagne a remis en question le déploiement de ses soldats et leur participation à des opérations en dehors des zones prévues. Certaines unités ont ainsi été impliquées dans l'opération militaire humanitaire en Somalie et dans les guerres dans les Balkans avec l'autorisation des Nations Unies. Ainsi, les arguments constitutionnels utilisés pour le premier événement ont été supplantés par des arguments politiques dans les deux autres, dont la légalité a été affirmée par la Cour constitutionnelle allemande en 1994.

Aujourd'hui, ces opérations font partie intégrante de l'engagement des soldats allemands qui ont servi, entre autres, en Afghanistan, au Koweït, à Djibouti, au Timor Oriental, dans les Balkans, au Congo et en Géorgie. Au total, 9 000 soldats allemands sont actuellement impliqués dans des missions militaires internationales. Ces engagements ont été interprétés comme une contribution de l'Allemagne à la gestion des relations internationales et comme une manifestation de l'intérêt de l'Allemagne pour le maintien de la stabilité internationale et des normes internationales des droits de l'homme. En même

temps, cette nouvelle configuration s'est soldée par une militarisation latente de la politique allemande. En termes de relations civilo-militaires à la fin des années 1990, on a noté une attitude plus positive envers les militaires dans les segments de la société qui avaient jusqu'ici cultivé un sentiment anti-militaire.

I.3. La *Bundeswehr* en chiffres

La *Bundeswehr* en ce début de XXI^e siècle est donc assez différente de la *Bundeswehr* de la guerre froide. Tandis que cette dernière était une armée de paix, une armée désignée pour combattre de manière conventionnelle des ennemis appartenant au Pacte de Varsovie, la nouvelle *Bundeswehr* participe à des missions multinationales partout dans le monde. Afin de s'adapter à ce nouveau contexte, des changements organisationnels ont été nécessaires, en commençant par des modifications quant à la conception politique de sécurité ainsi que des modifications quant au programme d'entraînement face à la modernisation des armements et de l'équipement. Enfin, le regroupement des unités incluant les forces-missions et les forces spéciales a permis la création d'une force beaucoup plus petite, plus modulable, plus flexible, mais aussi beaucoup plus chère.

Évolution de la population militaire globale depuis 1960⁰

1960	258 000	1985	495 000	2000	319 000
1965	437 000	1990	459 000	2001	306 000
1970	468 000	1991	476 000	2002	297 000
1975	486 000	1992	445 000	2003	286 000
1980	490 000	1995	345 000	2004	257 000

En 2004, la *Bundeswehr* employait 256 885 personnes réparties comme suit :

Armée de terre :	114 274
Armée de l'air :	48 645
Marine :	19 437
Bases des forces armées ⁰ :	46 487
Santé :	17 811

⁰ Sont inclus les personnels militaires, volontaires et conscrits. Ne sont pas inclus les personnels civils.

⁰ Il s'agit d'une organisation créée en 2000. Elle permet de réduire la multiplication des tâches des forces armées qui auparavant étaient effectuées de manière séparée au sein de chaque armée (terre, air et mer).

Enfin, le budget de la Défense s'élevait, en 2004, à 24,2 billions d'euros, soit 9,5 % du budget national et soit environ 1,35 % du PIB. 51 % est réservé au personnel et 25 % aux investissements militaires.

I.4. L'image de la *Bundeswehr* dans la société

La *Bundeswehr*, en général, est considérée comme une institution respectable et légitime par la société allemande. Selon les données des enquêtes annuelles de population du SOWI, menées depuis 1997, l'image de la *Bundeswehr* dans la société allemande est très positive. Des événements comme l'intervention lors de catastrophes naturelles (par exemple, lors de l'inondation dans la région du fleuve Oder) et l'impact du 11 septembre ont également contribué à des pics de sympathie sociale. En 2000, le pourcentage des personnes ayant des attitudes positives envers la *Bundeswehr* a baissé de 4 %, et a remonté en 2003, pour atteindre un nouveau pic à 86 %.

Attitudes envers la *Bundeswehr*, 1997-2003 en %⁰

Année	Positive/ assez positive	Négative/ assez négative
1997	76	24
1998	80	20
1999	84	16
2000	80	20
2001	82	18
2002	82	18
2003	86	14

En outre, les diverses missions dans lesquelles la *Bundeswehr* est impliquée recueillent une approbation substantielle et à grande échelle de la société.

Approbation des tâches de la *Bundeswehr*, 1997-2001 en %⁰

	1997	1998	1999	2000	2001
Défense du territoire allemand	88	93	95	93	96
Secours aux désastres internationaux	92	94	94	92	92
Défense des alliés	84	86	85	85	86
Maintien de la paix	77	82	85	83	83
Imposition de la paix	55	62	64	67	66

⁰ Source : Sondage annuel de la population réalisé par le SOWI.

⁰ *Ibidem.*

Par ailleurs, la faible réponse sociale au nombre tout à fait limité de victimes doit être soulignée. Cependant, ces images positives de la *Bundeswehr* ne se reflètent pas dans les données concernant le recrutement. Les raisons en sont le vieillissement de la société allemande et les changements de valeur dans la société allemande. En novembre 2003, l'enquête annuelle de la population, produite par le SOWI montre que 30 % des jeunes hommes et 17 % des jeunes femmes indiquent qu'ils peuvent, sous certaines conditions, envisager de rejoindre volontairement les forces armées.

II. Les femmes dans les forces armées

Quand les forces armées allemandes ont été reconstruites au milieu des années cinquante en raison des tensions internationales dues à la guerre froide le cas des femmes militaires était peu considéré. Il a fallu attendre une autre décennie, en fait, avant que leur situation soit débattue dans la société comme dans la sphère politique. Parmi les mouvements sociaux importants qui ont réclamé la participation politique et sociale, celui des femmes a critiqué la société allemande jugée structurellement patriarcale et a revendiqué l'émancipation des femmes en exigeant l'égalité d'accès et la participation aux professions qui avaient été jusqu'ici des domaines exclusivement masculins. Cette pression s'est fait ressentir au sein de la *Bundeswehr*.

II.1. Historique

Avant cette reconstruction, les femmes ont joué un rôle non négligeable au sein des armées. Ainsi, durant la Première Guerre mondiale, les femmes ont participé à l'effort de guerre dans les industries d'armement et ont été recrutées dans des fonctions de soutien aux soldats : infirmières et secrétaires par exemple. Vers la fin de la guerre, d'autres femmes seront entraînées pour des fonctions relatives aux communications. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, l'entrée des femmes dans les forces armées est allée même plus loin. Environ 450 000 femmes furent recrutées dans le *Wehrmacht Assistance Corps* (*Wehrmachthelferinnenkorps*), et des dizaines de milliers d'entre elles ont été assignées à des fonctions de combat. Cependant, cela n'a pas été officiellement reconnu dans la mesure où leur rôle a été interprété en termes d'assistance seulement.

II.1.1. Les années 1970 et 1980 : des petits pas

En 1973, le gouvernement allemand, une coalition du parti Social-Démocrate de l'Allemagne (SPD) et du parti libéral (FDP), répond aux pressions sociales

en créant la commission « Femmes et société ». Il en résulte l'ouverture de la *Bundeswehr* aux femmes en 1975, mais seulement dans le service médical, qui, au début des années 1970, rencontre des problèmes substantiels de recrutement. Par la suite, les femmes ont eu accès à la musique militaire, ce qui permettait en cas d'urgence de transférer des militaires de celle-ci à celui-là.

Au début des années 1980, l'idée d'élargir la participation des femmes à de nouveaux secteurs s'est accélérée. En 1981, une commission indépendante a analysé les tendances démographiques de la société avec pour objectif de satisfaire le besoin de la *Bundeswehr* en personnel. En 1982, cette commission publie un rapport en incluant l'idée de prolonger le service volontaire des femmes dans des fonctions non-combattantes. Mais cette recommandation restera sans suite tout au long des années 1980, même si cette question est néanmoins demeurée à l'ordre du jour. C'est en 1991 que les femmes ont été autorisées à accéder à toutes les carrières dans les services médicaux et musicaux. La chirurgienne Verena von Weymarn est devenue la première femme générale allemande en 1994.

Ainsi, à la fin des années 1990, les femmes étaient encore confinées dans des postes non-combattants. Malgré le fait que les femmes militaires recevaient des entraînements au maniement des armes, leur utilisation, à l'exception des cas d'autodéfense, leur était interdite selon l'interprétation de l'article 12a de la Loi Fondamentale (*Grundgesetz*).

II.1.2. La fin des années 1990 : des grands pas

Cette situation a fondamentalement changé au tournant de ce nouveau siècle, notamment à la suite d'une action d'une femme, Tanja Kreil. Cette femme a été décrite par les médias comme incarnant, pour les hommes, « le cauchemar d'une femme avec une arme à la main », et comme annonçant la fin de l'autorité des hommes. En 1996, alors âgée de 19 ans, Tanja Kreil est électricienne. Elle pose sa candidature dans les forces armées pour servir dans le domaine de la maintenance. Sa candidature est rejetée sous prétexte que les femmes ne peuvent servir dans des postes combattants et ne peuvent porter des armes à la main selon la loi. Tanja Kreil n'accepte pas cette décision et porte recours en arguant que son rejet est illégal parce que l'institution ne se base que sur des considérations de sexe. Elle met en avant la directive de l'Union européenne de 1976 qui demande aux États membres de suivre le principe d'égalité de traitement dans le milieu de travail et qui interdit donc toute discrimination de sexe dans le milieu de travail.

La Cour Administrative (*Verwaltungsgericht*) de Hanovre, après avoir étudié sa plainte suspend le procès et demande l'interprétation de la Cour de Justice européenne. Finalement, en janvier 2000, la Cour de justice européenne déclare que la directive s'applique bien au domaine spécifique de travail que constituent les forces armées. Cette décision annule donc la clause de la loi allemande sur les militaires (*Soldatengesetz*), les règlements des carrières des militaires (*Soldatenlaufbahnverordnung*), ainsi que la loi communautaire régissant les affaires de défense. Ainsi, la cour de justice européenne a pris en défaut le ministère de la Défense et a remis en cause la souveraineté nationale en la matière. En conséquence, les forces armées allemandes ont débuté le nouveau millénaire par un changement radical, celui de la perspective d'intégrer les femmes dans les forces armées à une échelle plus large, et ce changement dépasse la question de l'intégration des femmes. L'objectif principal est alors pour l'institution de développer un « nouveau profil des aptitudes », comme l'a décrété le ministre de la Défense Rudolph Scharping dans son Mémoire.

A la suite de la décision de la Cour de justice européenne, un débat particulièrement vif sur le sujet de l'intégration des femmes dans les forces armées eut lieu dans la société allemande et le monde universitaire. Un point clé de la discussion se situait alors au niveau de l'intensité et du degré d'intégration. En prenant en compte le texte du règlement de la Cour de justice européenne, les débats se sont centrés sur la question de savoir si certains secteurs, classifications ou métiers devaient rester fermés aux femmes ou si la *Bundeswehr* pouvait leur ouvrir toutes les portes. Finalement, le ministre de la Défense a opté pour la seconde solution, une option que les experts du SOWI avaient préconisée en février 2000.

II.2. La situation actuelle

II.2.1. Cadre général

Ainsi, en janvier 2001, les femmes peuvent accéder à toutes les classifications et métiers. Deux prémisses ont guidé ces étapes pour intégrer les femmes :

- 1) L'intégration requiert « le principe de volontarisme ». Les femmes ne sont donc toujours pas sujettes à la conscription.
- 2) L'intégration est basée sur « le principe de l'égalité de traitement », en appliquant l'idée de « *gender-free* » et de « *gender-neutral* ». Tous les jeunes devront remplir les critères pour la position qu'ils demandent, indépendamment de leur sexe.

Simultanément, des étapes ont été franchies afin de réviser la constitution allemande. A la fin de 2000, les chambres du Parlement allemand, avec les deux

tiers des votes, ont voté la révision de l'Article 12a de la Loi Fondamentale. En 2001, les femmes ont commencé à entrer dans la *Bundeswehr* dans des emplois qui leur étaient jusqu'ici interdits.

II.2.2. Données chiffrées

En 2004, la *Bundeswehr* comprenait un peu plus de 10 000 femmes militaires soit 5,5 % de la population militaire totale (conscrits non compris). Parmi elles, 5 000 femmes appartenaient aux corps médical et musical, dans des fonctions qui leur étaient donc déjà accessibles depuis quelques décennies. Il faut ajouter que l'institution militaire est composée de nombreuses femmes civiles, soit environ 50 000 femmes. A long terme, le pourcentage des femmes parmi tous les soldats allemands atteindra entre 7 et 10 % (soit environ entre 14 000 et 15 000 femmes), selon les estimations du ministère de la Défense. Cette attente correspond aux expériences des autres pays de l'Otan. Ainsi, la *Bundeswehr* a-t-elle vu ses effectifs féminins augmenter lentement jusqu'à la fin des années 1990, avant de connaître une accélération soudaine depuis le début des années 2000. Cette accélération a permis de doubler le nombre de femmes en l'espace de quatre ans.

Nombre de femmes militaires depuis près de 20 ans⁰

	Officiers et officiers candidats	Sous-officiers et sous-officiers candidats	Militaires du rang	Total
1985	106	--	--	106
1986	133	--	--	133
1987	161	--	--	161
1988	189	--	--	189
1989	243	--	--	243
1990	275	--	--	275
1991	280	--	--	280
1992	546	309	122	976
1993	599	671	265	1 537
1994	704	1 048	388	2 140
1995	760	1 470	419	2 650
1996	897	1 881	392	3 171
1997	1 039	2 113	398	3 549
1998	1 124	2 344	457	3 924
1999	1 211	2 626	447	4 292
2000	1 300	2 817	447	4 564
2001	1 493	3 524	776	5 793
2002	1 774	4 646	1 105	7 520
2003	2 025	5 828	1 149	9 001
2004	2 205	6 799	1 261	10 265

On les retrouve dans les trois armées et à tous les niveaux hiérarchiques.

⁰ Toutes les statistiques militaires de ce chapitre proviennent du ministère de la Défense. Les officiers et les sous-officiers candidats ont été sélectionnés comme officiers et sous-officiers mais ne sont pas encore reconnus comme tels.

Nombre de femmes en fonction de l'armée, depuis 2001

	Armée de terre	Armée de l'air	Marine	Total
2001	4 450	1 420	851	6 721
2002	5 374	1 661	1 135	8 170
2003	6 148	2 108	1 338	9 594
2004	6 950 6 %	2 306 4,7 %	1 501 7,7 %	10 757 4,2 %

Nombre de femmes selon l'armée et le corps de grade, en 2004

	Armée de terre	Armée de l'air	Marine	Total
Officiers	530	195	126	851
Officiers candidats	919	380	256	1555
Sous-officiers	3 455	1 220	734	5 409
Sous-officiers candidat	1 069	293	229	1 591
Militaires du rang	977	218	156	1 351

La population féminine constitue un réservoir non négligeable de main d'œuvre pour le recrutement. Par exemple, en 2003, 18 % des candidats étaient des femmes. Toutefois, leur intérêt principal quant au domaine de métier reste assez traditionnel puisque la majorité d'entre elles se tournent vers les domaines comme la gestion, les renseignements ou encore la logistique et la maintenance. On retrouve également des femmes dans le soutien au combat ainsi que dans les domaines combattants. Cet état de fait touche le « modèle du guerrier viril » et indique que la *Bundeswehr* est une organisation qui doit changer non seulement les femmes et les hommes qui la composent, mais aussi se changer elle-même.

II.2.3. Politiques sociales

Pour faire face aux nouveaux défis, la *Bundeswehr* a mis en place en 2001 un programme d'éducation (*Partnerschaftlichbttandeln*) afin d'empêcher les incidents pour harcèlement ou pour discriminations. Ce programme concerne autant les hommes que les femmes et reflète la politique d'intégration qui, jusqu'alors, reposait sur le principe d'égalité des chances et de traitement. Cependant, à partir de 2005, cette politique sera un peu contournée par une nouvelle mesure, à savoir l'instauration d'un système de traitement préférentiel des femmes militaires. Cela signifie concrètement que, à niveau de performance égal, on choisira plutôt une femme pour un poste. Cette politique a déjà été perçue

comme étant une autre matière à un débat passionnel. De fait, à long terme, on peut redouter qu'une telle politique n'engendre un conflit plus important entre les femmes et les hommes de la *Bundeswehr* : les hommes pourraient être à même de protester contre des pratiques jugées discriminatoires à leur encontre. Ils pourraient dès lors pointer du doigt les femmes qui font une carrière militaire en justifiant que leur progression n'est pas relative à leurs performances et à leurs qualités propres, mais plutôt à leur appartenance de genre. On peut penser que ces inquiétudes vont devenir importantes. Dans ce cas, l'intégration des femmes dans la *Bundeswehr* risque de devenir plus difficile. Enfin, afin de satisfaire la demande des postes à temps partiel pour des soldats parents, le ministère de la Défense travaille actuellement à une politique du temps partiel qui devrait être mise en pratique en 2005.

III. La situation des femmes dans la société

L'intégration des femmes dans la *Bundeswehr* a été également facilitée par des changements qui se sont produits au sein de la société allemande, des évolutions sociales et culturelles qui remontent au 19^{ème} siècle au cours duquel a été repéré les débuts de l'émancipation des femmes. La révolution industrielle a permis le développement du travail des femmes qui a reçu une autre impulsion durant les deux guerres au cours du siècle suivant. Ces différents contextes ajoutés à des changements politiques et culturels, en particulier avec la fin de la monarchie et la création de la République de Weimar en 1918, ont permis aux femmes d'obtenir le droit de vote. Toutefois, ces avancées ont connu un sérieux revers dans les années 1930 quand le régime national socialiste a adhéré à une notion du système des rapports sociaux entre les sexes dans la société fondé sur un principe « patriarcal-autoritaire ». Puis, les femmes ont bénéficié de certaines lois en faveur de l'égalité entre les sexes, notamment la loi de 1980 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes au travail, la seconde loi de l'égalité en 1994, ou encore la loi sur l'exécution de l'égalité entre hommes et femmes de 2001.

Après 1945, l'évolution de la place des femmes dans les armées allemandes a suivi deux pistes différentes, due à la création des deux Allemagnes. Dans la République démocratique allemande, le travail des femmes était beaucoup plus visible que dans la République fédérale d'Allemagne. Vers la fin des années 1980, presque 90 % des femmes travaillaient en RDA pour seulement 30 % des femmes de la RFA. Depuis, le pourcentage des femmes actives dans les nouveaux *Bundesländer* a conséquemment augmenté tandis que les données pour l'ancien *Bundesländer* ont un peu augmenté.

Taux d'activité en RFA (1960, 2000) et en RDA (1991, 2000)

	Hommes	Femmes	Total
Territoire de l'ancienne RFA			
1960	63,2	33,6	47,7
2000	56,2	40,6	48,2
Territoire de l'ancienne RDA			
1991	59,9	50,0	54,7
2000	58,2	47,9	53,0

Cette situation est aussi reliée au taux de croissance économique dans la mesure où la situation économique du côté Est se trouve défavorisée par rapport au côté Ouest. Le taux de chômage dans les nouveaux *Bundesländer* est plus élevé. Ainsi, en 1991 il était de 10,3 % et de 18,8 % en 2000. Au même moment, le taux de chômage global pour l'Allemagne était respectivement de 7,3 % et 10,7 %. Les femmes sont plus touchées que les hommes par le chômage.

Taux de chômage (par sexe et total, 1991, 2000)

	Hommes	Femmes	Total
1991	6,4	8,5	7,3
2000	10,5	10,9	10,7

Néanmoins, la tendance générale en Allemagne est à une augmentation du travail des femmes. Cette évolution doit, comme dans la plupart des autres pays, être attribuée à un changement économique, en particulier à la tertiarisation de l'économie. La répartition de la population active en 2000 était la suivante :

Répartition de la population active par secteur (2000)

Secteur primaire	2,7 %
Secteur secondaire	33,1 %
Secteur tertiaire	64,2 %

C'est dans le secteur tertiaire que la majorité des femmes se retrouve. Les femmes actives gagnent en moyenne 26 % de moins que les hommes actifs et les femmes employées gagnent 30 % de moins que les hommes employés. 86 % de la population travaillant à temps partiel sont des femmes, soit 40 % des femmes alors que les hommes ne sont que 5 % à travailler à temps partiel.

Par ailleurs, les modèles de formes de vie familiale et la structure des ménages ont beaucoup changé en Allemagne, notamment avec l'émergence des ménages à une personne, des familles monoparentales et des familles biparentales avec juste un seul enfant.

Répartition de la population selon le nombre de personnes dans les ménages, en % (1950 et 2000)

Nb de pers.	1	2	3	4	5+	Total
1950	19,4	25,3	23,0	16,2	16,1	100
2000	36,0	33,4	14,7	11,5	4,4	100

Un autre indicateur qui peut être utilisé est celui du nombre de divorces. Celui-ci a plus que doublé en 40 ans : alors qu'en 1960, il y avait un divorce pour 1000 personnes, en 2002, il y avait 2,4 divorces pour 1 000 personnes.

D'ailleurs, le processus d'émancipation des femmes conduit en retour à des changements politiques et sociaux dans les sphères familiale et professionnelle. Par exemple, depuis août 1996, chaque enfant âgé de 3 à 6 ans est autorisé légalement à avoir une place dans un établissement d'accueil *ad hoc*. L'offre et la demande sont en équilibre. Cependant, la situation est plus difficile pour les enfants de moins de 3 ans. Ici, les nouveaux *Länder*, du fait de l'histoire de l'assistance à l'enfance dans l'ancienne RDA, font mieux que les anciens *Länder*. Les congés de maternité et de paternité durent au maximum 3 ans par enfant, et peuvent être partagés entre la mère et le père. La prise du congé de maternité est de règle, alors que celle du congé de paternité est encore l'exception : ainsi, en 1999, seuls 2 % de ceux qui ayant pris un congé parental étaient des hommes.

Bien que des avancées considérables aient été perceptibles et ont été, parmi d'autres, à l'origine de l'entrée des femmes dans la *Bundeswehr*, la société allemande est encore perçue comme relativement traditionnelle : les femmes dans les positions hiérarchiques les plus élevées sont encore marginales ; elles sont moins bien payées que les hommes et sont plus fréquemment victimes du chômage. C'est pourquoi il pourrait être abusif de dire que l'intégration des femmes dans la *Bundeswehr* a été un processus paisible.

IV. Analyse bibliographique

IV.1. Considérations générales

Malgré le fait que l'arrivée des femmes dans les forces armées allemandes soit relativement récente, un certain nombre d'études ont déjà été réalisées. On peut les diviser en quatre groupes.⁰

Dans le premier groupe (A), les questions des femmes et de la guerre sont abordées dans une perspective théorique dont certaines à partir d'une perspective féministe. Ces études se concentrent sur le lien entre le fait militaire et la masculinité à partir d'une analyse de la signification symbolique de la construction du genre dans la société et de la signification de la violence sexuelle comme stratégie politique et sexuelle.

Dans le deuxième groupe (B), la question des femmes est abordée d'un point de vue historique. Les études se concentrent sur la participation des femmes dans les forces armées et/ou décrivent et analysent les débats sur ce sujet en politique, dans les médias et la société. Certaines abordent la dimension juridique à travers la compatibilité entre la participation des femmes à la *Bundeswehr* et la Loi fondamentale.

Dans le troisième groupe (C), il s'agit d'analyses empiriques des différentes étapes d'ouverture de la *Bundeswehr* aux femmes. Une première étude⁰ qualitative a été menée auprès de femmes officiers cadets. À trois reprises, une vingtaine de femmes ont été entendues dans le cadre de groupes de discussion. Les femmes, en l'espace d'un an, ont subi un fort processus de socialisation et ont souligné qu'elles sont devenues plus sûres d'elles-mêmes. Une deuxième étude qualitative⁰ auprès de 60 leaders, femmes et hommes, appartenant aux domaines de la politique, des médias, de l'économie et des universités, a montré que l'image de la *Bundeswehr* est apparue comme une image « civile ». L'activité militaire est considérée comme un travail comme un autre et la *Bundeswehr* comme une partie intégrante du service public. Dans ce cadre elle doit être prête à accepter les femmes. Une troisième enquête⁰ analyse des campagnes de publicité de la *Bundeswehr* envers les femmes, en particulier la brochure « *Frauen*

⁰ Nous retrouverons ces quatre groupes dans la bibliographie générale à la fin du rapport.

⁰ ANKER I., LIPPERT E. et WELCKER I., *Soldatinnen in der Bundeswehr. Kennzeichen des sozialen Wandels*, SOWI-Report Vol. 59. München, 1993.

⁰ ANKER I. et WELCKER I., *Trendwende für die Bundeswehr ? Der Beruf Soldat für Frauen*, Bielefeld, 1999.

⁰ KELLER J., « Küß' die Hand gnäd'ge Frau... oder: Ist die Soldatin möglich ? », in EIFLER C., SEIFERT R. (dir.), *Gender und Militär. Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften*, Königstein/Taunus, 2003, pp. 248-266.

in der Bundeswehr». Il apparaît que cette brochure met en avant des images somme toutes traditionnelles de la conception des femmes. La femme combattante n'y est pas présente. Une quatrième recherche quantitative⁰ s'est déroulée auprès de 222 élèves officiers appartenant au domaine médical (147 hommes et 75 femmes) en 1992. Cette étude montre que la principale différence entre les hommes et les femmes élèves se situe dans le fait que les femmes sont beaucoup plus orientées vers le côté militaire. Si les possibilités leur avaient été offertes, elles auraient choisi d'autres métiers militaires. Une cinquième étude, également quantitative⁰, a consisté à distribuer un questionnaire auprès de plus de 2 600 soldats en 2000, avant la décision politique d'ouvrir sans restrictions la *Bundeswehr* aux femmes. Malgré des positions plutôt favorables des soldats masculins quant à l'intégration des femmes, il y a toujours un noyau dur (entre 15 et 25 % d'entre eux) qui y sont réservés, voire qui y sont opposés. D'autres enquêtes ont montré comme l'image que les forces armées renvoient dans la société à travers les publicités, ou comme l'image que des officiers supérieurs ont des femmes sont assez traditionnelles avec, d'une part, l'absence de la femme combattante et, d'autre part, un lien fort entre la masculinité et le militaire.

Enfin, dans le quatrième groupe (D) nous retrouvons des études sur la question des familles militaires.

IV.2. L'intégration des nouvelles recrues féminines⁰

Cette étude a été réalisée par des chercheurs appartenant au SOWI. Par l'intermédiaire de la classe des recrues de 2001, cette étude cherche à établir un profil typique de la femme militaire et à identifier les problèmes (potentiels, perçus ou réels) quant au processus d'intégration. Un questionnaire a été envoyé à quelques 2 740 femmes alors qu'elles commençaient leur entraînement de base. Plus de 40 % ont répondu. Par ailleurs, 33 entretiens ont été menés avec des femmes un peu plus tard dans leur entraînement, en moyenne trois à quatre mois après le début. Enfin, 80 journaux intimes ont été distribués et 7 sont revenus.

⁰ KLEIN P. et KRIESEL W., *Männliche und weibliche Bewerber für die Laufbahn der Sanitätsoffiziere der Bundeswehr – Ein empirischer Vergleich*, SOWI-Working Paper n°80, München, 1993.

⁰ KÜMMEL G. et BIEHL H., *Warum nicht? – Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen*, SOWI-Report n°71, Strausberg, 2001.

⁰ KÜMMEL G. et WERKNER I.-J. (dir.), *Soldat, weiblich, Jahrgang 2001. Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration von Frauen in die Bundeswehr – Erste Befunde*, SOWI-Report n°76, Strausberg, 2003.

L'enquête révèle que les femmes ont en moyenne 21 ans, qu'elles viennent pour près des trois quarts de villages et de petites villes. Les femmes provenant du nouveau *Bundesländer* sont sur-représentées dans les forces armées. Par contre, seuls 11 % des femmes étaient sans emploi avant leur arrivée dans les forces armées. Cela peut s'expliquer par les problèmes économiques plus aigus dans les nouveaux *Bundesländer* et une plus grande expérience sociale des femmes qui travaillent. Cette sur-représentation des femmes de l'Est se lit également dans la distribution des affiliations religieuses. Plus de 60 % d'entre elles ont un diplôme du secondaire (*Realschulabschluss*) et 25 % ont un diplôme équivalent au bac (*Abitur*). Près de la moitié ont un petit ami ou sont mariées. Seules 4 % ont un ou plusieurs enfants. Moins des deux tiers sont des militaires du rang et 30 % sont des officiers. Dans la plupart des cas, les femmes ont choisi des métiers dits traditionnels, c'est-à-dire l'administration, la logistique et la maintenance. Elles sont respectivement 17 et 19 % à avoir opté pour une arme de combat et de soutien. C'est l'armée de terre qui a recruté la plupart des nouvelles recrues féminines.

Leurs motivations se divisent en trois aspects : tout d'abord, tout ce qui a trait à la camaraderie ; ensuite, des critères professionnels généraux comme la sécurité de l'emploi, une bonne paie et de bonnes perspectives de carrière ; enfin, des critères spécifiques à la profession de soldat comme l'aventure, le challenge physique et psychologique.

L'étude met en avant deux types de problèmes auxquels les forces armées risquent d'être confrontées dans les prochaines années.

- Le premier problème se réfère à la dimension sociale ou interactionniste. Des différences entre les sexes se sont révélées quant à la manière de concevoir, par exemple, l'efficacité militaire, les stéréotypes de sexe et la routine quotidienne. Les hommes sont beaucoup plus nombreux à estimer que la présence des femmes va engendrer plus de problèmes dans la vie quotidienne. Des réserves se font également sentir quand il est question des femmes leaders. La sexualité est également pointée du doigt. Pour ce qui est de l'efficacité militaire, un peu moins de la moitié des hommes estiment que les femmes ne peuvent pas atteindre les niveaux physiques requis, et ce d'autant plus que le combat est considéré comme étant l'affaire des hommes. Les hommes estiment que la mixité posera des problèmes quant à la capacité combattante et que les femmes ne peuvent remplir les tâches militaires. On constate un point de vue inverse chez les femmes, d'autant plus qu'elles pensent pouvoir, dans les situations autres que celle de la guerre, diminuer les situations conflictuelles au regard de leurs qualités sociales jugées meilleures. Ces résultats montrent que le combat est toujours considéré comme un domaine masculin, et que les interrelations

vont être de plus en plus difficiles depuis que les hommes n'ont plus affaire avec seulement d'autres hommes, mais doivent prendre en compte les femmes.

- Le second type de problèmes se réfère au concept de « *greedy institution* » (Mady Wechsler Segal). Ce terme rend compte du tiraillement des soldats entre, d'un côté la famille/le partenaire et, de l'autre côté, le militaire. Tenter de concilier les deux pôles est considéré comme particulièrement problématique. Ce sentiment est plus partagé pour les femmes et leur partenaire, puisque leurs partenaires étaient beaucoup moins nombreux à avoir eu une attitude positive quant à l'engagement de leur « petite amie » que la famille de cette dernière. Bien plus, les problèmes relatifs à la conciliation entre la vie de couple et la vie militaire sont arrivés juste après ceux renvoyant aux capacités physiques.

Enfin, on constate que 60 % des nouvelles recrues espèrent prolonger leur premier contrat et avoir une longue carrière et 75 % veulent avoir des enfants. En revanche, les questions relatives au harcèlement sexuel, à la violence sexuelle ne sont pas une préoccupation pour ces femmes dans la mesure où elles estiment que les forces armées constituent un environnement sécurisant dans ce domaine. Elles apparaissent plus touchées par les comportements injustes, de la part des hommes comme d'ailleurs des femmes. Les femmes sont très motivées. Elles sont bien informées quant à l'environnement militaire masculin, même si elles ont fait part de doutes.

L'analyse des entretiens et des journaux intimes renforce les résultats obtenus avec les questionnaires. Elle montre également que l'égalité de traitement et d'opportunités est difficile à réaliser dans les faits. Par exemple, les femmes ont souligné l'impression d'être privilégiées et défavorisées en même temps. D'un côté, on leur porte trop d'attention (galanterie, etc.), de l'autre, quand il est question de leur performance, elle se sentent constamment épiées. Elles disent devoir agir à 150 % de leur capacité pour être acceptées et respectées. Par ailleurs, elles soulignent que le sexe, la sexualité sont subtilement utilisés pour souligner leur intégration sociale. Elles font l'objet de commérages et de propos équivoques qui signifient leur exclusion. Ces réactions peuvent également être analysées comme une polarisation ou une isolation, un rejet assuré ou un recul désillusionné. Toutefois, cette situation change au cours des exercices et manœuvres militaires, puisqu'à ce moment-là les femmes disent se sentir pleinement intégrées et respectées.

L'étude montre également que la principale stratégie d'intégration des femmes est l'assimilation. Elles sont très motivées pour réussir dans les forces armées et passer toutes les exigences militaires requises. Elles disent vouloir faire un bon travail et sont prêtes à en payer le prix pour ça, comme par exemple accepter

des restrictions quant à leur vie privée. S'agissant des soldats masculins, il est clair que la présence des femmes dans les forces armées a un effet et déclenche une réaction. À travers eux, on note un effet de polarisation basé sur une réaffirmation de la masculinité classique, qui, toutefois, sera confronté à l'organisation qui a clairement fait savoir qu'elle sanctionnerait tout comportement inapproprié.

De fait, les vrais problèmes émergeront certainement à moyen et à long terme, paradoxalement dans une course au « processus de normalisation ». Ceci doit engendrer des efforts continus dans le management des relations entre les sexes, notamment en s'attachant à mettre en place des programmes d'entraînement sur la question du genre au sein de l'organisation. L'intégration sociale des femmes est et sera un effort permanent.

À la fin de l'étude, les auteurs conseillent d'avoir une attention particulière à la dimension sociale de l'intégration et aussi de concilier les deux « *greedy institutions* », c'est-à-dire la famille et l'Armée. A ce propos, ils déterminent des étapes auxquelles l'institution n'a pas pensé, à savoir : l'introduction du temps de travail à temps partiel et des politiques de garde pour les enfants ; la création d'un réservoir de personnel permettant de compenser les prises de congés de maternité et familiaux et l'intensification et la « permanentisation » des programmes d'instruction sur le genre.

Conclusion

Pour conclure sur la féminisation de la *Bundeswehr*, il nous semble important d'insister à la fois sur le caractère récent du phénomène et sur la volonté politique pour, en quelque sorte, rattraper le temps perdu. Sur le premier point, l'Allemagne a incarné une solution plus que traditionnelle en matière d'intégration des femmes en les limitant à la périphérie, tout en reconnaissant progressivement qu'elle pouvait avoir besoin d'y recourir pour combler des manques au niveau du recrutement. Sur le second point, se révèle de manière particulièrement frappante l'optique adoptée pour aborder la féminisation : accent sur l'égalité entre les sexes plus que sur l'ambition d'assurer la diversité au sein des forces armées, ce qui peut bien sûr, aboutir au même résultat, mais n'implique pas nécessairement, on l'a vu, des approches identiques et ne produit pas non plus la même image aux yeux de la société : ici l'association « masculinité-fait militaire » est attaquée de front. On retiendra aussi, in fine, les enseignements de l'enquête évoquée dans la dernière partie de ce chapitre : ils illustrent parfaitement les enjeux de la féminisation, en même temps que certaines des tensions à ce niveau dont l'avenir dira si elles sont réductibles et

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

en quoi les solutions qui y sont apportées modifient la conception de l'activité militaire.

Chapitre 2 : Le Canada

I. Les forces armées canadiennes

I.1. Une institution à la marge

I.1.1. Une force jeune

A l'image de la société, les forces armées canadiennes ont une existence récente. En effet, c'est seulement à la fin du XIX^{ème} siècle qu'elles se sont constituées, d'abord par les troupes de réserve, ensuite par l'introduction progressive d'unités permanentes. Longtemps les « réguliers » vécurent un sort peu enviable. Ce n'est qu'au début du XX^{ème} siècle que leurs conditions de vie vont s'améliorer. À cette époque, ils étaient recrutés pour former la milice et n'avaient pas de missions militaires à proprement dit. C'est au cours des années 1910 que les « réguliers » vont être divisés en deux groupes : d'une part, ceux qui forment la milice, d'autre part, ceux qui se préparent pour constituer une armée permanente. Forces longtemps commandées par des officiers britanniques, les militaires canadiens combattent donc longtemps à leurs côtés. En conséquence, les forces armées canadiennes se sont d'abord bâties sur un modèle d'organisation britannique, avant de prendre leur indépendance. Par ailleurs, l'institutionnalisation du bilinguisme à la fin des années 1960 constitue un élément essentiel aux changements idéologiques et organisationnels d'alors. Le Canada participe aux deux Guerres mondiales et à la guerre de Corée. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, ce pays se démilitarise jusqu'à ne plus avoir d'armées dignes de ce nom, avant de se mobiliser à nouveau, au début des années cinquante, de manière spectaculaire au cours de la guerre de Corée. Les effectifs se stabilisent (126 000 soldats) et le Canada engage ses forces armées dans le cadre de l'OTAN, puis de l'ONU. C'est à cette période que le budget de la défense est le plus élevé de l'histoire du Canada.

Quant au fonctionnement de l'institution, le Canada se spécifie par l'emploi de la notion de « force totale » qui permet de faire une distinction entre la réserve et la régulière. Il est important de présenter cette conception car les femmes y ont une place particulière. Pour résumer, la réserve comprend plusieurs sous-ensembles dont la Première réserve : souvent employés à temps plein, ces soldats sont sous contrat, et ils n'ont pas l'obligation de répondre à toutes les exigences des soldats de carrière (comme par exemple l'obligation de muter ou

de partir en missions), et en retour ils n'ont pas toutes les compensations (ils reçoivent l'équivalent de 80 % de la solde de base des soldats dits réguliers à grade égal). Les femmes sont largement plus nombreuses dans la réserve.

1.1.2. Une force de la paix

Depuis déjà plus de deux décennies, les forces armées canadiennes se considèrent comme une institution de la paix. Le recrutement des soldats ne se fait pas au nom de la guerre, mais pour aider des pays à rétablir ou à maintenir la paix, ce qui ne veut pas dire qu'ils ne s'entraînent pas aux techniques guerrières. Ainsi, le Canada conçoit son engagement militaire plus sur la base des principes fondamentaux de démocratie et de sécurité que sur la base de la défense d'un territoire voire d'une identité. Par ailleurs, ce pays s'est engagé afin de soutenir les pays dits « bienfaiteurs » comme le Royaume-Uni dans les deux Guerres mondiales ou encore les États-Unis dans la guerre de Corée et la première Guerre du Golfe. Aujourd'hui les engagements du Canada ne se font que sous l'ordre d'organisations internationales telles l'OTAN et l'ONU, ce qui explique que le Premier ministre a refusé de suivre les États-Unis dans la guerre en Irak.

Globalement, on peut donc dire que traditionnellement le Canada est une nation non militariste qui n'a jamais souhaité devenir une grande puissance militaire même au temps où le danger était présent face aux États-Unis et même si le fait guerrier est à l'origine de sa création. Ainsi, c'est en partie à cause des menaces de la part des États-Unis que la Confédération a été créée donnant naissance au Canada. Au regard du nombre de citoyens et de la superficie de ce pays, il paraissait improbable de pouvoir défendre les frontières canadiennes. Le Canada a reçu le soutien du Royaume-Uni jusqu'au début du XXème siècle, avant de passer le relais aux États-Unis alors sous la présidence de Roosevelt. Ainsi, la défense du territoire canadien n'est pas seulement l'apanage du Canada puisque son voisin « états-uniens » y participe également. Par ailleurs, certains événements ont montré combien le Canada pouvait être divisé sur les questions militaires. Par exemple, à propos de la conscription au cours des deux guerres mondiales ou encore sur la position du Canada vis-à-vis de la guerre en Irak. Ce n'est que depuis le début des années trente que le Canada assure de lui-même les politiques qu'il entend mener notamment en matière de défense.

1.1.3. Le tournant des années 1990

Au début des années 1990, les forces armées connaissent un tournant important. Tout d'abord, pour faire face à une dette nationale record, les

dirigeants politiques d'alors, en particulier le Premier ministre Jean Chrétien, vont les ponctionner en réduisant de manière radicale les dépenses militaires. Ces décisions contribuent à creuser le fossé entre la classe politique et la classe militaire. En même temps, comme pour les autres pays, les interventions militaires se multiplient, plongeant les forces armées dans une situation délicate de surmenage des troupes et de pénurie des moyens en matériel. Toutefois, le coup fatal sera donné à la suite de l'affaire de la Somalie⁰, dont va profiter le nouveau gouvernement, qui, face au déficit et aux dettes importantes du pays, va saisir l'occasion pour, par exemple, fermer le régiment mis en cause. Le budget de la défense va chuter d'un quart en l'espace de seulement cinq ans (soit 1 % du PIB). Cette coupure se concrétise par une diminution de moitié de la population militaire, la fermeture de régiments, le non-remplacement du vieux matériel comme les hélicoptères. Cet événement a également eu un effet négatif sur l'image des forces armées dans la société, image qui va encore se retrouver au creux de la vague à la fin des années 1990, lorsqu'une revue d'actualité hebdomadaire rendra publique des cas de viols de femmes au sein des forces armées. L'influence politique ne s'arrête pas là puisque les forces armées sont sommées de prendre en considération et d'appliquer les lois proclamées au sein de la fonction publique fédérale en faveur des individus comme celles sur la diversité (les forces doivent être représentatives de la société canadienne, notamment en termes de minorités), sur l'intégration des femmes (nous y reviendrons plus loin), sur la lutte contre toute forme de discrimination (suppression des limites d'âge au recrutement, respect des différentes pratiques religieuses), ou encore celles contre le harcèlement (des programmes ont été créés pour que tous les militaires et les civils de la Défense suivent obligatoirement une formation sur leur droit en termes de harcèlement).

Depuis les attentats du 11 septembre 2001, les forces armées ont été reconsidérées, le budget a un peu augmenté, les médias en parlent plus et leur image s'améliore. Jusqu'à récemment, le Canada est notamment engagé en Afghanistan, en Bosnie et en Haïti.

I.2. Les forces armées en chiffres

Après des baisses substantielles au cours de la décennie quatre-vingt-dix, depuis 1999, on note des hausses successives du budget de la Défense. Pour 2002-2003, le budget de la défense s'élève à 11,8 milliards de dollars canadiens (soit environ 7,5 milliards d'Euros).

⁰ Le meurtre d'un jeune somalien par des militaires canadiens.

Répartition du budget de la Défense (2002-2003)

	Milliard de dollars	%
Montant du budget	11,8	100
Dépenses de fonctionnement	3,7	31
Dépenses de personnel	4,6	39
Dépenses législatives	1,3	11
Dépenses d'équipement	2,2	19
Part dans le P.I.B.		1,1

Dans les faits une partie des dépenses de fonctionnement est pour le personnel (régime de pensions, frais de scolarité, soins médicaux, logement, habillement, nourriture, etc.). Ce qui fait que les dépenses totales concernant le personnel s'élèvent à 6,3 milliards de dollars soit plus de la moitié du budget total. Par ailleurs, des allocations supplémentaires ont été allouées pour certaines missions comme l'Afghanistan et également pour la lutte contre le terrorisme. Toutefois, le Canada est un des pays de l'OTAN qui a un des pourcentages du PIB les moins élevés quant à ses dépenses militaires.

I.3. Les relations entre les forces armées et la société

Depuis l'instauration de la loi sur les droits de la personne (1985) et la loi sur l'équité en matière d'emploi (1995), le Canada se trouve très engagé dans la lutte contre toute forme de discrimination sociale (sexe, race, religion, langue, âge, situation de famille...) au sein de la fonction publique fédérale. Cet engagement n'échappe pas aux forces armées qui ont dû s'y résoudre.

C'est dans ce contexte que le multiculturalisme devient une des préoccupations politiques des forces armées canadiennes : ainsi, les forces ont l'obligation juridique de tout mettre en œuvre pour ouvrir les portes aux individus n'appartenant pas à la classe blanche masculine. Les forces armées reprennent à leur compte cette obligation en se réappropriant un discours assez rodé sur la nécessité de la diversité comme richesse et tremplin favorable pour rencontrer l'objectif premier, à savoir l'efficacité : « L'objectif est d'attirer le meilleur candidat possible, sans prendre en compte l'appartenance sexuelle et ethnique, pour assurer notre efficacité opérationnelle. »⁰ Dans les faits, les minorités visibles sont largement sous-représentées et ne concernent que très peu

⁰ Canadian Forces – National report, Committee on Women in NATO Forces, 2004.

d'individus, ce qui apparaît contradictoire face à l'omniprésence de ce thème dans les discours, dans les publicités, etc.

Quant à l'image des forces armées dans la société, on peut dire que les forces souffrent d'une relative indifférence, voire d'une ignorance, de la part des citoyens canadiens, ce qui ne veut pas dire qu'elles soient totalement coupées de la société. Forces composées seulement de volontaires, elles ne constituent pas pour autant une institution complètement isolée. Les relations entre les forces armées et la société se formalisent au sein de deux organisations : les cadets et la force de réserve. Les cadets constituent une organisation paramilitaire qui se compose d'adolescents appartenant au groupe d'âge compris entre 13 et 17 ans. Leur nombre atteint les 60 000 environ par an. Cette catégorie de population constitue une source de recrutement pour les forces armées non négligeable. Quant aux réserves, une partie d'entre elles est constituée d'étudiants qui viennent s'entraîner et travailler une soirée par semaine, un week end par mois et les étés. Pour beaucoup il s'agit d'un moyen de financer leurs études.

Toutefois, depuis trois ans cette image a un peu changé. Auparavant, un militaire qui mourrait en opération cela ne faisait que quelques secondes au journal télévisé et aujourd'hui de longues minutes. Des reportages sur les forces armées sont devenus plus fréquents et traitent des entraînements, des missions, des témoignages, du matériel qui révèle ainsi sa vétusté, etc.

Enfin, en parallèle aux événements survenus en Somalie et de l'affaire des viols, d'autres permettent de redorer l'image des forces armées. Nous pensons en particulier à certaines catastrophes naturelles (verglas, ouragans), aux morts de militaires canadiens (en Afghanistan, dans un sous-marin), et aux missions de maintien de la paix. Les militaires sont aujourd'hui beaucoup plus visibles dans les médias. En outre, la médiatisation du général en retraite Roméo Dallaire⁰ à propos de la publication de son ouvrage relatant son expérience et son analyse du génocide du Rwanda a contribué à mieux rendre compte de la réalité du travail des militaires en opérations extérieures et plus spécifiquement de celle des maladies post-traumatiques.

II. La situation des femmes dans les forces armées

⁰ DALLAIRE Roméo, *J'ai serré la main du diable. La faillite de l'humanité au Rwanda*, Libre Expression, Québec, 2003.

II.1. Historique

II.1.1. *Les temps de guerre*

La présence des femmes au sein des forces armées canadiennes remonte à la fin du XIX^{ème} siècle alors qu'elles servaient comme infirmières au cours de la Rébellion du Nord-Ouest, de la guerre des Boers puis par la suite au cours de la Première Guerre mondiale. Juste avant la Seconde Guerre mondiale, une organisation paramilitaire constituée de volontaires vit le jour : le *British Columbia Women's Service Corps*, dont l'objectif était de former des femmes à certaines fonctions de soutien dans les domaines médicaux, administratifs et mécaniques. Cependant, elles ne sont toujours pas présentes au sein des forces armées.

Lorsque la Seconde Guerre mondiale éclate, des regroupements éparpillés de femmes sont aussitôt créés au sein desquels les femmes bénéficient de formation aux différentes techniques militaires. Elles revendiquent le droit de participer à l'effort de guerre, comme leurs compatriotes anglaises. Mais ce n'est qu'à la faveur d'un manque de main d'œuvre masculine au front que les dirigeants politiques et militaires mettent en place un service féminin militaire permettant aux hommes restés en soutien de partir au front. Est ainsi créé le *Canadian Women's Army Corps (CWAC)*. Toutefois, les femmes n'avaient pas encore de statut militaire : elles n'étaient pas soumises à la discipline militaire et ne portaient pas de grades ni d'insignes militaires. Une situation qui, pour des questions administratives, sera corrigée. Les motivations de ces femmes sont diverses : patriotisme, aventure, suivre des amies. Les conditions d'admission étaient strictes : les candidates devaient mesurer plus de 1,50 mètres, peser plus de 48 kg, ne devaient pas avoir de personnes à charge et devaient avoir entre 18 et 45 ans. Des conditions en partie communes à ce que rencontraient alors leurs homologues françaises. A travail égal elles ne recevaient que deux tiers de la solde des hommes. Comme en France elles avaient une mauvaise réputation. Ce service sera dissout en 1946. Il est estimé que plus de 21 000 femmes ont servi dans ce service au cours des cinq années de son existence.

Il faut attendre le début des années 1950 pour que les femmes puissent être autorisées à s'enrôler dans la force régulière de l'armée de l'air et dans la réserve de l'armée de terre et de la marine, puis après la guerre de Corée dans les forces régulières de l'armée de terre et de la marine. Au fil des années, les restrictions vont peu à peu s'effacer, à l'exception des métiers relatifs à des unités combattantes. En 1965, les femmes peuvent servir dans les trois services.

II.1.2. *Les temps de paix : les années 70*

En 1970, la commission royale a mené une étude sur les femmes employées dans la fonction publique fédérale. Son rapport se termine par des recommandations dont certaines concernent spécifiquement les forces armées. Ainsi, elle suggère pour les femmes notamment l'ouverture des collèges militaires, l'ouverture de tous les métiers, la fin de la condition d'être mariée pour être recrutée et de devoir quitter son emploi à l'arrivée d'un enfant. La commission souligne également que les forces armées ont tendance à traiter les femmes en tant que groupe plus qu'en tant qu'individualités. Au milieu de la décennie soixante-dix, les deux tiers des métiers militaires étaient ouverts aux femmes, alors qu'il n'y en avait que 19 % au début des années 1970.

Suite à la Loi canadienne sur les droits de la personne (1978) et des résultats positifs du programme « emploi expérimental de femmes militaires dans des éléments et des rôles nouveaux », commencé en 1980 et terminé en 1986, les femmes verront des portes s'ouvrir à l'exception des unités combattantes. En 1980, les collèges militaires s'ouvrent aux femmes.

II.1.3. Le tournant de 1989

Au milieu des années 1980, les forces doivent faire face à plusieurs plaintes pour discriminations. En 1989, le Tribunal canadien des droits de la personne ordonne aux forces armées canadiennes de supprimer toutes les restrictions encore existantes, afin de parvenir à une « pleine intégration » des femmes au sein de l'institution militaire. Ces restrictions étaient considérées comme des discriminations allant à l'encontre de l'égalité totale entre les hommes et les femmes. Seules les carrières dans les sous-marins étaient exemptées. L'exclusion des femmes était jusqu'alors justifiée par les forces armées canadiennes par une nécessité d'efficacité des armées. Le tribunal a rejeté ces arguments en estimant que le frein majeur à l'acceptation des femmes est culturel et institutionnel : l'institution militaire doit d'abord changer sa culture, notamment caractérisée par une pratique généralisée de dénigrement vis à vis des femmes. Pour cela les forces armées doivent mettre en place des moyens de surveillance des progrès effectués en la matière. C'est pourquoi, en 1990, a été créé le Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes qui sera remplacé en 1998 par le Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes. Ce comité a pour mission de réaliser régulièrement des bilans quant à la progression de l'état d'« équité en matière d'emploi et de l'égalité entre les sexes ». Pour cela, il analyse aussi bien les documents officiels que les propos des militaires eux-mêmes lors de visites dans les bases par l'intermédiaire de groupes de discussions. Les trois groupes sont représentés dans le comité (femmes, minorités visibles, autochtones). Le premier rapport remonte à 1999 et se

consacre tout particulièrement à la question de l'influence de la culture militaire et de la nécessité d'ouverture des forces à l'idée d'une force armée diverse dans sa composante humaine. Par ailleurs, il souligne l'important rôle des leaders.

II.2. La place actuelle

II.2.1. Cadre général

En 1996, la Loi sur l'équité en matière d'emploi désigne quatre groupes considérés comme rencontrant un certain nombre de discriminations systémiques sur le marché du travail (recrutement, avancement,...), et vis-à-vis desquels un effort doit être réalisé en matière d'intégration : les femmes, les peuples autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Comme pour les autres branches de la fonction publique fédérale, les forces armées doivent également s'y soumettre, même si la question des handicapés ne se pose pas pour elles dans les mêmes termes. Le ministère de la Défense a également créé des groupes consultatifs pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. « Le rôle des groupes consultatifs consiste à donner des conseils et à fournir un aperçu aux dirigeants du MDN et des FC sur des questions qui portent sur leur participation à l'application de l'équité en matière d'emploi. Ces conseils peuvent avoir une influence sur l'élaboration de politiques qui portent notamment sur le recrutement, le maintien en poste, la formation, l'avancement et le repérage d'obstacles structurels. » Des groupes ont été créés dans chaque province, voire au sein de chaque base. Les individus, tous volontaires, se réunissent en moyenne une fois par mois. Pour ce qui est des femmes, a été créé l'Organisation consultative des femmes de la défense (OCFD).

La loi sur l'équité a eu également pour conséquence la nécessité pour les forces armées de rendre régulièrement des comptes afin de faire un point sur la représentation des groupes minoritaires désignés. Pour cela, les forces ont mené en 2001 un recensement à partir d'un questionnaire. Les individus peuvent ou non déclarer appartenir à l'une des catégories proposées (femme, autochtone, minorité visible et personne handicapée). Par ailleurs, certaines politiques s'appliquent à des groupes restreints. Par exemple, les femmes musulmanes ont la possibilité de pouvoir porter le hijab, et ne pas porter de short lors des séances de sport. Pour cela, les forces publient un guide pour aider les commandants d'unité à faire face à ce genre de cas. Dans les faits, ces situations sont réglées au cas par cas et d'après les dernières informations recueillies cela ne concernerait à l'heure actuelle que deux ou trois femmes.

On constate très vite que les trois groupes (femme, autochtone et minorité visible) sont sous-représentés dans les forces armées. Afin d'améliorer la situation des femmes, un objectif de recrutement est fixé à 28 %. Ce seuil est établi à partir des résultats d'une enquête effectuée en 1997⁰ et qui montrait que la population susceptible d'être intéressée à rejoindre les forces armées représente justement le même pourcentage. Dans les faits, on constate que les femmes qui déposent un dossier de candidature représentent selon les années environ 23 % des candidats.

Par ailleurs, les femmes sont un petit peu plus nombreuses à se porter à la fois volontaires pour la Première réserve et pour être officiers⁰. Par ailleurs, au sein de l'armée de terre se met en place un nouveau programme : « Leadership dans une armée diverse ». L'objectif affiché est d'« aider les militaires à acquérir les connaissances et compétences qui leur permettront de mieux servir notre Armée de terre diversifiée ». La cohésion y est présentée comme une nécessité quant à l'efficacité des troupes. On y présente donc ce qu'est la diversité, les politiques en la matière et les raisons de cette nécessité. Ainsi la diversité est présentée comme « le fait de reconnaître qu'il existe des différences entre les personnes et d'admettre que ces différences, lorsqu'elles sont appréciées et respectées, peuvent avoir des effets positifs. » De même, on y présente les stéréotypes liés à chaque groupe. Pour ce qui est des femmes, l'historique est présenté ainsi que les résultats des études de Karen Davis sur l'intégration des femmes dans les armes de combat⁰, en pointant les problèmes rencontrés par ces dernières. L'objectif affiché de l'armée de terre est de recruter 25 % de femmes par an afin de pouvoir atteindre en dix ans une proportion de 13 % de femmes dans les armes de combat, un objectif qui se révèle assez vite utopique.

Pour ce qui est de la marine, suivant les périodes d'essai, les premiers bateaux mixtes leur ont été accessibles en 1987 et, en 1989, tous les métiers ont été ouverts aux femmes, à l'exception des sous-marins. A la fin des années 1990, le Canada achète quelques sous-marins. À ce moment-là une étude⁰ est mise en place afin de savoir si les femmes pourraient ou non y être affectées. Les résultats de cette étude permettent que les dernières restrictions soient levées et les portes des sous-marins s'ouvrent alors aux femmes. Dès lors, le ministère édite une brochure d'information destinée autant aux femmes qu'aux hommes et à leur famille respective. Elle aborde huit thèmes : les espaces de logement,

⁰ Environics, 1997, *A Survey of Visible Minorities, Aboriginals and Women to Assess Their Level of Interest in Joining the Canadian Forces*, PN 4105, Environics Research Group Limited, 1997.

⁰ TANNER L., *Gender Integration in the Canadian Forces – A Quantitative and Qualitative Analysis*, report, Department of National Defence, Ottawa, Canada, 1999.

⁰ Voir dernière partie du chapitre.

⁰ BRADLEY Lynn, *Équipages mixtes à bord des sous-marins de classe Victoria*, rapport de recherche sur le personnel de ma marine, Département de la Défense Nationale, Canada, 1999.

les lavabos, le code vestimentaire, les relations personnelles, les bonnes relations de travail, les soins de santé, la sélection et l'entraînement, les services à bord de sous-marins. De manière sobre, simple et claire cette brochure explique les conditions de vie dans un sous-marin et les conséquences pour la mixité, et dans laquelle on ne parle ni d'« hommes » ni de « femmes » mais de « militaires » ou de « membres ». Nous sommes très loin du guide d'embarquement édité par la marine française quelques années plus tôt. En 2000, les dernières portes s'ouvrent aux femmes, à présent une femme peut faire une carrière dans un sous-marin. Aujourd'hui, tous les bâtiments de guerre accueillent des femmes. C'est pourquoi l'appellation différenciée de bâtiment mixte n'a plus lieu d'être.

Au sein de l'armée de l'air, aucun essai n'a été décidé et les femmes ont vu s'ouvrir tous les métiers dès 1986. L'objectif est d'atteindre une proportion de 20 % de femmes dans les vingt prochaines années.

Quotas à atteindre d'ici 2020

	Objectif de recrutement de femmes
Armée de terre	25 %
Armée de l'air	29 %
Marine	40 %
Total	28 %

Ces objectifs seront probablement abaisser en 2005 à la suite d'une étude en cours plus approfondie que celle de 1997.

Au début des années 1990, la moitié des plaintes pour harcèlement proviennent des femmes. Ces dernières portaient plus souvent plaintes pour harcèlement sexuel et harcèlement personnel alors que les hommes portaient plus souvent plaintes pour harcèlement personnel et abus d'autorité⁰. La mise sur pieds ces dernières années de certains programmes contre le harcèlement, a bénéficié aux femmes, même si ces programmes concernaient tous les militaires. Un nouveau programme est lancé notamment le *Standard for Harassment and Racism Prevention* (SHARP). Par la suite, le nombre de plaintes a augmenté, même si un tiers d'entre elles a été considéré comme non fondé. Ceux et celles qui portent plaintes sont plutôt des jeunes recrues, appartiennent plutôt à l'armée de terre. Par ailleurs, suite à la publication dans la *revue Mclean's Magazine*, en 1998, de

⁰ HANSEN, *Personal Harassment in the Canadian Forces: 1992 Survey*, CFPARU Working paper, 1993, cité par Tanner, 1999, *op.cit.*

témoignages de viols dans les forces armées, l'institution va réagir en mettant en place, par exemple, une ligne téléphonique permettant de détourner la chaîne de commandement pour porter plainte. Le programme SHARP sera également renforcé. Il est aussi à noter que les couples militaires ne bénéficient d'aucune politique particulière pour ce qui est des affectations, avec ou sans enfants. Être un couple militaire ne constitue pas un facteur primordial dans l'attribution d'une affectation. Enfin, les forces canadiennes ont initié de nombreuses politiques familiales à travers des institutions comme le *Military Family Resource Centre*, l'*Employment Assistance Counsellors* (apporter une aide aux conjoints pour trouver du travail), ou encore le *Family Care Assistance* (apporter une aide aux familles dont un des parents est déployé).

Ainsi, aujourd'hui, les femmes sont présentes dans les branches combattantes depuis une dizaine d'années. Toutefois, après dix ans, les premiers résultats montrent l'échec de l'intégration des femmes dans les armes de combat. Les départs anticipés sont nombreux à tous les niveaux au cours de la formation comme au cours de la carrière. Peu de femmes se sont montrées intéressées à une carrière au sein des armes de combat. De ce fait, pour attirer plus de femmes vers les métiers de combat, les forces armées ont lancé une vaste campagne de publicité au cours de l'année 1998, intitulée « Les femmes dans l'armée : La force du changement », puis en 1999 avec ce nouveau slogan : « Plus qu'une carrière, une vie... c'est un défi » et « Si vous voulez relever de vrais défis, on a une carrière pour vous. » Auparavant, une étude avait été menée pour mieux comprendre les motivations des femmes militaires du rang et officiers pour une carrière dans une armée de combat et ainsi créer un profil de ces femmes, afin de mieux cibler la publicité⁰ :

- âgée de 17 à 21 ans
- active physiquement
- nomade
- mature pour son âge
- plutôt indépendante
- incertaine sur son avenir.

Ces campagnes de publicité ont coûté cher (environ deux millions de dollars, soit 1,3 millions d'Euros) pour des résultats qui n'ont pas été à la hauteur des espérances.

Aujourd'hui, environ 20 % des nouvelles recrues sont des femmes, soit près d'un quart des officiers et moins de 15 % des membres du rang.

⁰ Millward Brown International Canada, *A qualitative Exploration into a Female-Focused Combat Arms NCM Recruitment Campaign*, Department of National Defence, 1997

La question de la diversité et du multiculturalisme va devenir au fil des décennies une question de plus en plus importante si l'on se réfère aux prédictions en termes d'évolution démographique du Canada. Dans une étude réalisée pour le ministère de la Défense⁰, les projections sont les suivantes : la population canadienne atteindra 40 millions d'individus en 2026. La proportion des jeunes âgées de 17 à 24 ans restera relativement stable. En dix ans, la population appartenant aux minorités visibles va doubler parmi ce groupe d'âge des 17-24 ans. En 2016, on prévoit un taux proche de 20 % pour la population totale et de 24 % pour les jeunes âgés de 17 à 24 ans, dont une majorité d'origine asiatique. Cette population, stable en chiffre relatif mais différente dans sa composante culturelle, portera la question de la représentativité des forces armées d'autant plus au goût du jour.

II.2.2. Données chiffrées⁰

En 2003, un peu plus de 12 % des militaires de la force régulière étaient des femmes, soit plus de 14 % des officiers et moins de 12 % des non-officiers. La proportion des femmes dans la force régulière a peu évolué en l'espace d'une décennie, puisqu'elle est passée de 10 à 12 %, entre 1989 et 2002. Toutefois cette constatation doit être nuancée, d'une part, par la chute des recrutements et, d'autre part, par de nombreux départs, au milieu des années 1990, suite à la réduction du budget de la défense.

Évolution du pourcentage de femmes dans la régulière et la réserve (1989-2002)

	1989	1997	2000	2002
% de femmes dans la régulière	9,9 %	10,8	11,1 %	12,3
% de femmes recrutées dans la régulière	16,6 %	N.C.	15,8	N.C.
% de femmes dans la première réserve	N.C.	18,6	N.C.	22,7

Sur la période considérée, le nombre total des militaires a donc baissé assez sensiblement. Toutefois, cette baisse a été moins sensible pour les femmes, en

⁰ WAIT Tracey, Youth in Canada, *Population Projection to 2026, note de recherche*, Défense nationale, Ottawa, 2001.

⁰ Par mesure d'homogénéité avec les autres pays nous ne présenterons pas la situation des femmes dans la réserve.

particulier pour les officiers féminins. Alors que les officiers masculins ont vu leur nombre diminuer de 30 % au contraire des officiers féminins dont la diminution n'atteint que les 9 % du fait de l'augmentation du recrutement des femmes dans les armes de combat.

Nombre et pourcentage de femmes en fonction des armées⁰

Armée de terre	Armée de l'air	Marine	Inconnu	Total
2161 <i>10,4 %</i>	2013 <i>16,8 %</i>	930 <i>11,9</i>	164 <i>17,1</i>	5268 12,7

Sans surprise, c'est dans l'armée de l'air que le taux de féminisation est le plus élevé au contraire de l'armée de terre où il se situe plus en retrait.

Nombre et pourcentage de femmes par années et corps de grade⁰

	Armée de terre	Armée de l'air	Marine	Total
Effectif global	31 207	19 035	11 387	61 629
Dont femmes	<i>3067</i>	<i>3202</i>	<i>1345</i>	<i>7 614</i>
Soit en %	<i>9,8 %</i>	<i>16,8 %</i>	<i>11,8 %</i>	<i>12,3 %</i>
Officiers	5 562	5 742	2 641	13 945
Dont femmes	<i>689</i>	<i>892</i>	<i>429</i>	<i>2010</i>
Soit en %	<i>12,4 %</i>	<i>15,5 %</i>	<i>16,2</i>	<i>14,4 %</i>
Autres rangs	25 645	13 293	8 746	47 684
Dont femmes	<i>2378</i>	<i>2310</i>	<i>916</i>	<i>5604</i>
Soit en %	<i>9,3 %</i>	<i>17,3 %</i>	<i>11,7 %</i>	<i>11,7 %</i>

Répartition des effectifs par sexe et par rang, au 1^{er} avril 2003⁰

Rangs	Effectifs	Hommes	%	Femmes	%
-------	-----------	--------	---	--------	---

⁰ Dwan, site intranet du ministère de la Défense.

⁰ *Ibidem.*

⁰ *Ibidem.*

Total officiers	13 945	11 935	85,6	2 010	14,4
Général	72	71	98,6	1	1,4
Colonel	309	296	95,6	13	4,4
Lieutenant Colonel	1 056	996	94,3	60	5,7
Major	3 136	2 876	90,8	290	9,2
Capitaine	5 750	4 899	85,2	851	14,8
Lieutenant	887	681	76,8	206	23,2
Second lieutenant	923	749	81,2	174	18,8
Élève officier	1 812	1 397	70,3	415	29,7
Total autres rangs	47 683	42 080	88,3	5 604	11,7
Adjudant-chef	655	632	96,5	23	3,5
Adjudant-maître	1 753	1 659	94,4	94	5,6
Adjudant	3 668	3 411	93	257	7
Sergent	6 671	5 969	89,5	702	10,5
Caporal-chef	8 305	7 331	88,3	974	11,7
Caporal	16 489	14 410	87,7	2 079	12,6
Soldat	10 143	8 668	85,5	1 475	14,5
Total	61 629	54 015	87,7	7 614	12,3

Contrairement à la marine et à l'armée de terre, le pourcentage de femmes parmi les non-officiers est plus élevé que le pourcentage des femmes parmi les officiers dans l'armée de l'air. Toutefois, les femmes sont, dans l'armée de l'air, un peu plus nombreuses dans les grades d'officiers supérieurs et de sous-officiers supérieurs.

L'armée de l'air et la marine ont un taux de féminisation du corps des officiers équivalent mais les femmes sont plus nombreuses à gravir les échelons dans l'armée de l'air. Contrairement à l'armée de l'air, la marine et l'armée de terre perdent beaucoup de femmes au grade de capitaine. Cette différence est due notamment aux nombreux départs à la fin du premier contrat, au bout de dix ans. Les modes de sélection sont également en cause. Enfin, il faut souligner que pour ce qui est des officiers, un programme d'action positive en ce qui concerne l'accès au *Command and Staff College*, équivalent du CID en France, a été décrété à la fin des années 1990. Ce programme consiste à réserver quelques places aux femmes. Cette décision est loin de faire l'unanimité chez les hommes comme d'ailleurs chez les femmes. Malgré tout, cette décision a permis d'augmenter le nombre de femmes parmi les officiers supérieurs.

Pourcentage de femmes par grades et par armées, janvier 2004⁰

⁰ Dwan, *op. cit.*

Rangs	Armée de l'air	Armée de terre	Marine
Total officiers	15,5	12,4	16,2
Général	4,5	0,0	0,0
Colonel	4,5	2,3	7,4
Lieutenant Colonel	9,1	2,6	5,8
Major	12,5	7,1	6,8
Capitaine	14,6	13,6	18,1
Lieutenant	25,9	21,3	21,0
Second lieutenant	16,5	17,8	22,7
Élève officier	27,3	17,9	72,3
Total autres rangs	17,4	9,3	10,5
Adjudant-chef	5,1	3,2	2,1
Adjudant-maître	8,9	4,1	3,0
Adjudant	14,3	4,3	3,3
Sergent	17,9	7,1	6,4
Caporal-chef	16,5	9,5	10,0
Caporal	17,1	10,1	13,6
Soldat	24,6	11,3	15,4
Total	16,8	9,8	11,8

En ce qui concerne les groupes de métiers militaires, il n'existe pas de statistiques accessibles par armées. Pour certains groupes de métiers, il est aisé de savoir quelle est l'armée d'appartenance. Il faut savoir que pour certains métiers les militaires ne sont pas cantonnés à une armée. Par exemple, un cuisinier peut officiellement appartenir à l'armée de terre et servir dans les bases de l'armée de l'air ou se retrouver sur un bâtiment de guerre.

Les femmes représentent moins de 4 % des officiers et 1,5 % des non-officiers servant dans les armes de combat (infanterie, blindé, artillerie, génie). À l'inverse, elles représentaient 43 % des officiers et 36 % des non-officiers servant dans des services médicaux.

Taux de féminisation des officiers en fonction des groupes de métiers militaires (*Military Occupational Group*)⁰, 1989,2003

	1989	2003
Opérations navales	1,4	10,9
Ingénieur maritime	1,8	9,8

⁰ *Canadian Forces – National Report*, Committee on Women in NATO Forces, 2004.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Armes de combat	0,3	3,8
Opérations de l'air – Pilote	1,5	3,6
Opérations de l'air	7,1	12,0
Ingénieur aérospatial	6,8	14,7
Ingénieur	6,2	11,8
Médecin et dentiste	41,8	43,1
Aumônerie	3,1	12,8
Soutien	17,9	16,6
Cadre instructeur des cadets		35,5
Total	9,3	12

Taux de féminisation des non-officiers en fonction des groupes de métiers militaires (*Military Occupational Group*)⁰, 1989,2003

	1989	2003
Opérations navales	5,6	9,4
Maintenance navale	0,5	2,2
Armes de combat	0,4	1,5
Opérations de l'air - Transmissions	10,0	10,5
Technicien de l'air	7,7	8,2
Police militaire	11,4	10,1
Opérations - Général	14,1	14,9
Communications et maintenance électronique	0,8	7,3
Médical	19,2	36,4
Dentiste	46,8	74,3
Électricité et mécanique	2,3	2,4
Ingénieur militaire	2,2	1,9
Personnel de bureau	35,5	47,5
Soutien logistique	18,7	19,4
Musique	12,8	21,1
Ranger canadien	--	12,9 %
Total	9,7	11,7

Le tableau suivant montre que les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à quitter les forces prématurément. Toutefois, ce constat est à nuancer selon les groupes de métiers. En effet, dans ceux dits non-traditionnels, une plus grande différence de comportements se note entre hommes et femmes. La situation peut encore avoir évolué depuis les données de 1999.

⁰ Dwan, *op. cit.*

**Pourcentage de départs selon un regroupement de métiers et de sexe
(1989-1999)⁰**

	Officiers		Non-officiers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Armes de combat	14,9	6,1	30,4	9,2
Opérations et techniques navales	13,9	6,7	14,3	7,6
Opérations et techniques aériennes	8,9	7,5	6,0	6,2
Ingénierie / Communications	8,3	7,7	8,9	7,0
Médical/Dentiste	9,5	9,7	8,8	7,3
Soutien	7,0	7,3	7,2	7,3
Total	9,1	7,5	7,9	7,5

Enfin, concernant les caractéristiques démographiques, la population féminine est beaucoup plus jeune que la population masculine, et plus particulièrement chez les officiers au contraire des non-officiers pour qui la distribution entre les deux sexes se ressemble.

Distribution par catégorie d'âge, régulière, officiers, décembre 2003⁰

	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	> 44	NS	Total
Femmes	5,9	17,1	20,8	16,2	16,5	14,5	10,6	0,4	100
Hommes	3,1	8,4	12,5	14,3	18,4	20,9	20,7	1,4	100

Distribution par catégorie d'âge, régulière, militaires du rang, décembre 2003⁰

	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	> 44	NS	Total
Femmes	1,4	11,4	13,2	20,2	25,7	20,1	7,8	--	100
Hommes	1,9	13,6	14,2	17,2	22,7	20,1	10,0	0,1	100

⁰ TANNER, 1999, *op. cit.*

⁰ Dwan, site intranet du ministère de la défense.

⁰ *Ibidem.*

De même, le statut matrimonial diffère selon le sexe et le grade, puisque, encore une fois, ce sont les femmes officiers qui se distinguent dans le sens où elles sont moins nombreuses à être mariées que leurs homologues masculins. Du côté des non-officiers, les données sont assez similaires entre hommes et femmes.

Taux de personnes mariées (%)⁰ selon le sexe et le grade (2003)

	Officiers	Militaires du rang	Total
Femmes	52,0	60,0	58,0
Hommes	73,0	67,0	68,0
Total	70,0	66,0	67,0

Plus globalement, le ministère de la Défense dénombre 1 821 couples de militaires non-officiers, 375 couples d'officiers et 138 couples officiers/non-officiers, soit un total de 2 337 couples militaires, ce qui correspond à 4 % de la population totale.

II.3. Les femmes dans la gendarmerie royale

Contrairement à la situation française, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ne fait pas partie du ministère de la Défense. Elle ne fait pas non plus l'objet d'un véritable champ de recherche. Nous n'avons trouvé aucune recherche, seuls quelques articles sont parus dans la revue *La Gazette*. Les études disponibles portent principalement sur les femmes policières au niveau provincial⁰. Cependant, trouvant intéressant d'insister pour aborder cette question, nous avons pu obtenir quelques données statistiques récentes par l'intermédiaire de Gloria Doiron, conseillère, Équité en matière d'emploi au sein de la GRC.

En 2004, on compte près de 2 800 femmes au sein de la gendarmerie royale canadienne, soit près de 18 % de l'effectif total. Parmi elles, 2 700 occupent des postes de sous-officier, une trentaine occupent des postes au niveau professionnel (instructeur, technologie de l'information et ressources humaines), près d'une trentaine occupent des postes de gestionnaires intermédiaires (inspecteurs, surintendants), cinq femmes occupent des postes

⁰ *Ibidem.*

⁰ Après discussion avec une employée de la bibliothèque du Collège de police, il apparaît que quelques études ont probablement été effectuées par la GRC elle-même. La GRC semble avoir le goût du secret, puisque ces études ne sont pas mises à la disposition du public civil comme d'ailleurs policier.

de gestionnaires seniors (commissaires, sous-commissaires, commissaires adjoints, etc.)

C'est au milieu des années 1970 que les femmes bénéficient de l'ouverture des postes réguliers. Comme pour les femmes dans les forces armées, la GRC a suivi les recommandations de la Commission royale, en particulier la fin de toutes discriminations à l'embauche, au sein de la fonction publique fédérale. Il faudra attendre le début des années 1990 pour voir la première femme officier. Au milieu des années 1990, le pourcentage des femmes recrutées augmente afin de remplir l'objectif de représentativité par rapport à la population au côté de laquelle la GRC doit intervenir.

**Évolution du nombre et du pourcentage de femmes à la GRC⁰
(1989-2004)**

	1989	1992	1995	2004
Femmes	1 135	1 482	1 606	2 783
Hommes	13 336	14 302	13 364	13 067
% de femmes	7,8	9,4	10,7	17,5

De même, au milieu des années 1990, il apparaît que les femmes ne quittaient pas en plus grand nombre la gendarmerie que les hommes, voire étaient proportionnellement plus nombreuses à rester.

III. La situation des femmes dans la société⁰

Comme nous l'avons déjà mentionné, en 1970, le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme est publié. Dans ce rapport sont présentées des recommandations afin d'améliorer le sort des femmes dans le domaine professionnel. Afin de les mettre en place, un bureau se crée spécialement au sein du ministère du Premier ministre. Ce bureau deviendra celui de la Condition féminine Canada. Un programme sera mis en place en 1973, et sera créé le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Cet organisme bien que financé par le gouvernement fédéral est indépendant. Il sera dissout en 1995. C'est la Charte des droits et libertés au milieu des années quatre-vingt qui a consolidé juridiquement l'égalité entre les sexes, avec pour

⁰ Rapport équité dans l'emploi, années civiles 1989 à 1995, cité par Cindy VILLENEUVE, *Les troupes féminines dans la Gendarmerie royale du Canada*, Actes du séminaire, Les femmes dans la police au Canada : Les années 2000 et après – les défis, Collège canadien de police, 20-23 mai 1997. Pour 2004, données fournies par Gloria Doiron.

⁰ Les données statistiques sont issues de Statistique Canada, 2003.

idée qu'égalité ne veut pas dire traitement identique mais « égalité matérielle », c'est-à-dire égalité des résultats.

En 2003, 57 % de la population féminine âgée de 15 ans et plus occupe un emploi. Les femmes représentent 47 % de la population active. En 2003, les trois quarts des femmes dont l'âge est compris entre 25 et 44 ans exerçaient une activité professionnelle. Dans ce même éventail de groupes d'âge on retrouve 86 % de la population active masculine. En 2003, 7,2 % de la population active féminine sont en situation de chômage contre 8 % pour les hommes. Cette différence se fait surtout ressentir plus fortement parmi les jeunes, puisque 11,9 % des femmes âgées de 15 à 24 ans sont au chômage contre 15,6 % des hommes dans la même catégorie d'âge. Pour les autres groupes d'âge, les proportions sont quasiment les mêmes. Moins d'un tiers des femmes actives exercent une activité à temps partiel, soit moins de 30 heures, contre 11 % des hommes. Ce pourcentage s'élève à 53 % pour les femmes de 15 à 24 ans et 38 % pour les hommes de 15 à 24 ans. Pour près des deux tiers il s'agit d'un travail permettant de financer les études.

Évolution du taux de la population (hommes et femmes) ayant un emploi, depuis 1976

15 ans et plus	Femmes en % de l'ensemble des femmes occupées	Hommes en % de l'ensemble des hommes occupés	Femmes en % de l'ensemble des personnes occupées
1976	42,0	72,7	37,0
1986	50,0	69,5	42,7
1996	52,0	65,0	45,4
2003	57,0	67,7	46,6

Le taux de la population féminine ayant un emploi varie selon les provinces. C'est dans les provinces les plus riches que la proportion de femmes actives est la plus importante, comme d'ailleurs pour les hommes, à savoir l'Ontario et l'Alberta.

Quant aux différences de salaires, comme dans les autres pays, les femmes ont des revenus largement inférieurs à ceux des hommes (60 %), soit 18 000 dollars pour les unes contre 31 000 dollars pour les autres. Comme partout, cet écart reflète principalement les conséquences des inégalités de situation professionnelle du fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel et plus généralement dans des emplois moins rémunérés. Après correction, les femmes gagnent moins des deux tiers des salaires des hommes. Comme partout également, niveau scolaire et activité féminine sont corrélés.

Les trois quarts des femmes ayant un diplôme universitaire exercent une activité, seules 38 % des femmes ayant atteint une partie des études secondaires ont un emploi et 15 % de celles qui n'ont pas atteint la huitième année (niveau collège).

De même, notons que la proportion de femmes ayant la charge d'enfants qui exercent une activité professionnelle progresse de manière constante, phénomène commun aux autres pays. En 2003, 72 % des femmes ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans travaillaient contre 39 % en 1976. En 2003, 63 % des femmes ayant un enfant de moins de 3 ans travaillaient contre 28 % en 1976. Malgré ces évolutions quantitatives, les femmes se retrouvent encore aujourd'hui dans des domaines restreints. Ainsi, 70 % des femmes exercent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'administration et du commerce, contre 31 % pour les hommes.

Répartition des femmes et des hommes en % et taux de féminisation par CSP, 2003⁰

	Femmes	Hommes	Femmes en % de l'ensemble des CSP
Personnel de gestion	6,7	10,6	35,4
Gestion, cadres supérieurs	0,3	0,7	24,2
Gestion, autre personnel	6,4	9,9	36,1
Professions libérales	28,5	21,7	53,4
Affaires et finances	3,0	2,8	48,4
Sciences naturelles, génie et mathématiques	3,1	9,6	22,0
Sciences sociales et sciences religieuses	4,2	2,1	63,8
Éducation	5,2	2,7	62,9
Médecine, dentisterie et autres professions du domaine de la santé	1,2	1,0	52,1
Soins infirmiers, thérapeutiques et autres professions du domaine de la santé	8,4	1,0	87,7
Arts, littérature et loisirs	3,3	2,5	53,4
Travail de bureau et d'administration	24,1	7,0	75,1
Vente et services	32,2	19,8	58,7
Secteur primaire	1,5	5,3	19,7
Fabrication, transports et construction	2,0	25,0	6,6
Transformation, fabrication et services publics	5,0	10,6	28,9
Total	100	100	46,6

Globalement le nombre de naissances a diminué au cours de ces dernières décennies. Toutefois, on constate un changement de comportement selon les catégories d'âge. Alors que le nombre de naissance a diminué de près de la moitié pour les femmes âgées de 15-25 ans et d'un quart pour les femmes âgées de 25-29 ans, ce nombre a augmenté pour les femmes âgées de plus de 30 ans.

⁰ Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail, Statistique Canada, 2003.

Nombre de naissance pour 1000 femmes, selon le groupe d'âge (2003)⁰

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
1976	33	104	126	64	21	4
1986	23	79	119	72	22	3
1996	22	68	109	87	33	5
2000	17	58	97	85	34	6

IV. Analyse bibliographique

IV.1. Considérations générales

Tout d'abord, nous constatons la pénurie d'études universitaires civiles traitant de la question du genre dans les forces armées. Les recherches sur cette question sont et ont été menées en relation directe avec les forces armées : soit par des militaires ou anciens militaires à l'occasion d'un diplôme universitaire, soit par des chercheurs civils financés par le ministère de la Défense (les scientifiques de la Défense), soit par des enseignants travaillant dans les écoles militaires (une minorité). Il faut également souligner que nombre d'officiers canadiens qui ont obtenu des doctorats en sciences humaines ont suivi un cursus en psychologie. Très peu de « chercheurs », à l'exception de quelques scientifiques de la défense, sont sociologues.

Pour faciliter la tâche de recensement, une étude publiée en 2003 par un organisme du ministère de la Défense regroupe tout ce qui a été écrit au Canada à ce sujet. Comme le résumé le présente, cette bibliographie commentée « se compose d'articles publiés et inédits, de journaux, d'ouvrages, de rapports, de documents de politiques, et de pages Internet aux fins de la création d'une source complète de références à propos des genres et de la diversité dans les Forces canadiennes. Les renseignements proviennent uniquement de sources canadiennes, et les sujets s'étendent des points de vue historiques aux questions actuelles. »⁰ Ainsi, chaque référence est suivie d'un petit résumé de 5 à 20 lignes. Un peu moins de 180 références écrites ont été recensées, sans oublier une dizaine d'adresses internet. Parmi ces références plus de la moitié concerne explicitement la question du genre. Les autres thèmes sont la diversité, l'homosexualité, les autochtones ou encore les minorités au sein desquels la question des femmes a pu également être abordée. Globalement, on retrouve la

⁰ *Les femmes et les hommes au Canada : un aperçu statistique*, statistique Canada, édition 2003.

⁰ MURPHY Shannen, *Annotated Bibliography: Gender and Diversity in the Canadian Forces*, D Strat HR research note RN 05/04, Director Strategic Human Resources, Department of National Defence, Ottawa, 2004.

perspective historique, l'accès des femmes dans les armes de combats, l'analyse des politiques d'égalité entre les sexes et leur application, quelques études sur les problèmes des départs anticipés de la population en général et de la population féminine en particulier, quelques études sur la place des femmes dans les sous-marins avant que ceux-ci ne leur soit accessible. Malgré le fait que les forces armées canadiennes ont mis, depuis le début des années 1990, et mettent encore des moyens sans précédent sur les questionnements relatifs au *leadership*, sans pour autant partir d'une perspective des rapports sociaux entre les sexes.

Plus généralement, les études effectuées sont directement reliées avec les politiques mises en œuvre en faveur de l'égalité de traitement et les contraintes des forces armées vis-à-vis de la justice civile. Les premières concernent les résultats des différents essais que ces forces ont mis en route au début des années 1980 afin de savoir si les femmes pouvaient avoir accès à un plus grand nombre de métiers. Les forces armées se doivent de montrer les efforts accomplis depuis que, comme nous l'avons déjà souligné, les forces armées ont été contraintes d'ouvrir toutes leurs portes aux femmes. C'est pourquoi une partie de ces études consiste à faire un point sur les progrès effectués, en particulier l'intégration des femmes dans les armes de combat. Malgré cette abondance apparente, de nombreuses perspectives et questions ne sont pas abordées, par exemple :

- l'intégration des femmes dans les différentes armes (armée de terre, armée de l'air et marine)
- l'expérience des femmes dans les bâtiments de combat
- la présence des femmes dans les opérations extérieures
- le recrutement
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Dans son étude quantitative et qualitative, Tanner⁰ réalise un bilan de l'intégration des femmes dans les forces canadiennes dix ans après la décision du Tribunal canadien des droits de la personne d'ordonner aux forces d'ouvrir toutes les portes à l'exception des sous-marins. Les thèmes qui ont été soulevés sont les suivants : le recrutement, la formation, la répartition des femmes selon un certain nombre de variables (grades, armées, métiers, etc.), la progression de carrière, l'attrition, les positions envers l'intégration des femmes et le harcèlement. En ce qui concerne le recrutement, Tanner montre que les femmes sont moins nombreuses à ouvrir les portes des centres de recrutement que les hommes. Par ailleurs, la proportion de femmes qui sont retenues est également moins élevée. Tanner avance deux types d'explications sans pour autant en mettre un plus en avant que l'autre : d'une part, une barrière à la sélection, d'autre part, une réticence plus importante des femmes à accepter

⁰ TANNER, 1999, *op. cit.*

d'intégrer certains métiers comme les armes de combat. Cette dernière explication se justifierait par le fait que les femmes candidates sont plus nombreuses à retirer leur dossier d'engagement. L'auteur se demande également pourquoi les femmes sont en proportion moins nombreuses à gravir les échelons supérieurs du corps des officiers comme du corps des sous-officiers. La question soulevée est qu'il ne faut pas seulement faire des efforts importants pour recruter plus de femmes, il faudrait aussi se pencher sur une compréhension d'un taux de départ plus élevé, ce qui ne semble pas vraiment pris en compte par les forces armées. En ce qui concerne le point de vue des militaires sur l'intégration des femmes, Tanner souligne que les hommes, en particulier les « terriens » exerçant dans une arme de combat, sont moins réceptifs à l'idée d'une intégration pleine et entière des femmes. Pour ces derniers, les femmes constituent « *un autre problème* » à gérer.

IV.2. Les femmes dans les armes de combat

Dans le cadre de cette recherche, nous nous penchons tout particulièrement sur deux thèmes : la question incontournable de la place et de l'intégration des femmes dans les armes de combat au sein de l'armée de terre et la question de la place et de l'expérience des femmes dans les positions de commandement.

La première étude d'envergure a été menée par Karen Davis, scientifique de la Défense, après une carrière dans la marine. Elle commença par un mémoire de maîtrise (équivalent français du DEA) au milieu des années 1990⁰, puis par une seconde étude pour le compte du ministère de la Défense.⁰ Davis montre combien la première décennie s'est révélée très difficile pour les femmes ayant choisi une arme de combat, la plupart ayant démissionné ou changé de métier. Davis souligne, par exemple, que la motivation des femmes a été très altérée par le fait qu'elles éprouvaient beaucoup de difficultés à juger de manière objective leur capacité physique et psychologique dans un environnement d'une telle hostilité. Elles se sentaient constamment dévalorisées, d'autant plus qu'elles n'étaient pas préparées à cette confrontation et qu'elles étaient isolées car dispersées. En outre, l'accent est mis sur les différentes perceptions tant chez les femmes que chez les hommes soldats, instructeurs et officiers, ces derniers partant du principe que les femmes ne peuvent tenir leur place dans des rôles combattants et qu'elles sont traitées différemment⁰. Mais d'autres insertions civiles sont apparues depuis le milieu des années 1990, notamment des dispositions juridiques contre le harcèlement, sans oublier la forte médiatisation

⁰ DAVIS Karen, *Organizational Environment And Turnover: Understanding Women's Exit From the Canadian Forces*, Maîtrise de sociologie, Université de McGill, 1994.

⁰ DAVIS K., THOMAS V., *Etude du chef d'état-major de l'armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat*, rapport, 1998.

⁰ *Ibid.*, Résumé.

de cas de harcèlements sexuels et de viols et le retard pris par les forces en ce qui concerne leur règlement, ce qui a obligé celles-ci à prendre des mesures radicales modifiant largement la position des femmes et le comportement général des hommes. Dans les recommandations, elle fait notamment mention de porter une plus grande attention au mode de recrutement des femmes ainsi qu'au comportement des instructeurs.

Avec la collaboration de Brian McKee , dans une communication, Karen Davis⁰, a abordé les mythes entourant l'intégration des femmes dans les forces, en particulier au travers du concept de « guerrier », concept qui pose d'abord des questions d'ordre social et culturel. Ils reprennent les grandes questions : est-ce que les femmes sont aptes physiquement à combattre ? Quelles sont les conséquences de la promiscuité des sexes sur une longue période ? Quelles sont les expériences des pays qui ont incorporé des femmes dans les unités de combat ? La participation des femmes dans ce genre d'unité serait, selon les auteurs, relative non pas à des expériences mais à la manière dont le concept de guerrier est défini par rapport aux qualités dites viriles. Ce sont d'abord des barrières socioculturelles. Et ce sont ces barrières les plus difficiles à éliminer, comme le souligne, par ailleurs, Franklin Pinch⁰, notamment chez les leaders.

Depuis, une autre enquête a été réalisée en 2003⁰, permettant de rendre compte des évolutions par rapport aux constatations de Davis. Les résultats d'une partie de cette enquête firent l'objet d'une communication. Elle est basée sur 53 entretiens avec des femmes et quelques hommes appartenant à une arme de combat (artillerie, blindé, infanterie, génie). L'objectif de cette enquête tournait autour de la question du leadership. Toutefois, elle aborde aussi la question de l'expérience des femmes. Les constatations sont les suivantes :

- Les femmes avec le plus d'ancienneté disent que leur situation a beaucoup changé depuis le début de leur intégration.
- Toutefois, d'autres, en particulier dans l'infanterie, rencontrent encore des difficultés dans le sens où le rejet n'est plus direct, comme il l'était au début, mais s'exprime de manière indirecte, subtile. Les barrières s'abaissent complètement quand elles demandent à changer de travail au sein du bataillon, par exemple dans un emploi administratif. Étant plus à la place qu'elles sont censées avoir, leurs collègues masculins ont une attitude plus positive.

⁰ DAVIS Karen et MCKEE Brian, *The Warrior Framework Under Fire : Challenging Traditional Debates Surrounding the Role of Women in the Military, Today and Tomorrow*, Communication, Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, Kingston, 2002.

⁰ PINCH Franklin, *Selected Issues and Constraints on Full Gender Integration in Elite Ground Combat Units in Canada*, papier de recherche, CFLI, 2002.

⁰ SORIN Katia et FEBBRARO Angela, *Women in Combat Arms : The Case of Canada*, communication, Inter-University seminar on Armed Forces and Society, Chicago, 2003.

- Par ailleurs, leurs motivations sont toujours questionnées. Les hommes, à tous les niveaux, ne comprennent pas pourquoi une femme cherche à intégrer une arme de combat, même s'ils ont les mêmes motivations que leurs homologues féminins.
- Ces doutes les obligent, même si elles ne font pas forcément toujours le lien, à se surpasser, à être toujours au meilleur d'elles-mêmes, et pas seulement parce qu'elles sont physiquement un peu moins fortes. D'après quelques témoignages, la conséquence en est que les femmes, en moyenne, se blessent plus vite que les hommes.
- Globalement, les femmes disent ne pas regretter leur choix. Un certain nombre d'entre elles aiment leur travail. Toutefois, peu envisagent de faire toute leur carrière au sein de leur arme. Les relations avec les pairs ne sont pas toujours faciles. Toutefois, les instructeurs, du fait notamment du programme contre le harcèlement, ont changé leur comportement, font plus attention à ce qu'ils disent, à ce qu'ils font.
- Enfin, il est important pour elles d'avoir des modèles féminins. Par exemple dans l'artillerie les femmes sont un peu plus nombreuses, et quelques-unes ont réussi à gravir les premiers échelons, montrant qu'une progression dans la carrière est possible pour une femme.

IV.3. Les femmes dans les postes de commandement

Angela Febbraro a approfondi cette question des femmes au combat à travers celle du leadership⁰. Elle s'est intéressée à savoir ce qu'est un leader efficace en distinguant les traits masculins⁰ et les traits féminins⁰. Elle n'a interviewé que des femmes membres du rang et officiers. Febbraro montre que, d'un côté, les femmes utilisent les traits masculins et féminins pour caractériser un leader efficace, et, d'autre part, qu'elles rejettent le terme de « leadership féminin ». Par ailleurs, elle souligne que l'intégration des femmes est plus facile quand les supérieurs ont une attitude positive et ne laissent pas passer tout propos et comportements sexistes. En conclusion, le concept de leadership est défini comme un concept androgyne.

Cette question du leadership a été également étudiée de manière plus large par Katia Sorin⁰ qui, à partir d'un peu moins de 100 entretiens effectués avec, d'une part, des femmes leaders, d'autre part, des hommes et des femmes subordonnés, s'est penchée sur la question de savoir si le genre est une variable

⁰ FEBBRARO Angela, *Women, leadership and gender integration in the Canadian combat arms: A qualitative study*, Technical report, DRDC, Toronto, 2003.

⁰ Confiance, égoïsme, indépendance, autorité, etc.

⁰ Désintéressement, émotivité, compassion, etc.

⁰ SORIN Katia, *Le leader est-il un être asexué ? Étude sociologique de l'expérience des femmes dans des positions de leadership au sein des Forces canadiennes*, rapport au CFLI, Kingston, 2004.

importante ou non dans la compréhension du fonctionnement du leadership. L'étude montre, tout d'abord, que de nombreuses variables s'entrecroisent quant à la compréhension de la manière de commander (langue, armée, unité, contenu du travail, périodes, etc.). Ensuite l'étude révèle que, d'une manière générale, le leadership se construit en regardant les autres leaders ou en se confrontant avec eux. Les modèles et contre-modèles sont importants sinon primordiaux. Dans ce cadre, les modèles apparaissent plutôt asexués dans les secteurs d'activité où les femmes sont relativement nombreuses (médical, administration...) et masculins dans d'autres métiers où les femmes sont peu présentes, surtout dans des postes à responsabilité (armes de combat, bâtiments de guerre...). Dans ce dernier cas, les femmes nous ont fait part de leur manque de modèles. Quant aux hommes, ils imaginent peu avoir de modèles féminins voire en rejettent l'idée. Enfin, l'étude montre que le sexe est une variable importante, « toutefois, le genre n'est qu'une pièce d'un puzzle plus grand, dont il est nécessaire d'assembler les différentes pièces qui le composent afin de mieux cerner toutes les dimensions du leadership. »⁰

⁰ *Ibid.*, pp. 145-146.

Chapitre 3 : L'Espagne

I. Les forces armées espagnoles

I.1. Les nouvelles orientations de la politique militaire depuis 1977

Le Décret 1558/77 du 4 juillet 1977 a pour objectif d'unifier la politique de la Défense et de moderniser les armées. Ce décret contribue à la restructuration de l'administration centrale de l'État espagnol en créant le ministère de la Défense. Celui-ci comprend alors les différents organismes et unités des ministères de l'armée de terre, de la marine et de l'air. Cette nouvelle organisation dissocie la partie politico-administrative de la partie militaire. D'un côté, existe le sous-secrétariat à la Défense en relation avec le ministre des Actions politiques et de la gestion des ressources. De l'autre côté, la direction générale de l'armement et matériel a pour mission de proposer, de coordonner et d'exécuter la politique d'armement et du matériel des armées. La *Guardia civil* figure dans la nouvelle structure de commandement⁰.

Trois ans plus tard, la loi organique du premier juillet 1980 (loi 6/80) définit les concepts de défense nationale, de politique de défense, de politique militaire et de défense civile. De même, cette loi détermine les critères de l'organisation militaire quant à sa composition, sa dimension, ses effectifs, ses règlements (*las Reales Ordenanzas*), ainsi que les missions et les structures des différentes armées, l'organisation territoriale militaire, le service militaire, la *Guardia civil* et la juridiction militaire. Cette loi est approuvée à une époque où l'opinion publique reste encore hostile à l'armée en réaction aux années franquistes et au poids qu'avait alors l'armée dans la société et l'administration. Lors des votes des lois postérieures, notamment celles du *Regimen del Personal Militar y de la Enseñanza*

⁰ L'image du garde civil, *del guardia civil*, reste marquée par son traditionnel chapeau de carton bouilli noir. L'histoire de cette véritable institution remonte à l'époque du règne d'Isabelle II. En effet, la fameuse *Benemérita*, la «bien méritante», fut créée le 13 mai 1844 par le duc d'Ahumada, homme de confiance du général Narvaez, comme corps de sécurité publique de nature militaire, dépendante du ministère de l'Intérieur pour le service, de celui de la Guerre pour son organisation. Il en imposa les règles : discipline forte, esprit de sacrifice, loyauté. Après la guerre civile, Franco l'absorbe dans l'Armée, après que les républicains l'aient convertie en garde nationale républicaine. Aujourd'hui, elle dépend du ministère de la Défense pour les missions de caractère militaire, et de celui de l'Intérieur en ce qui concerne l'ordre et la sécurité publics. Toutefois en temps de guerre et durant un état de siège, elle devra être placée sous la dépendance du ministre de la Défense.

Militar, la société espagnole évolue de manière plus favorable à l'égard de ses militaires.

Puis en 1982, de nouveaux changements interviennent lors de la deuxième législature de la transition démocratique. Le décret 252/82 du 12 février vise à regrouper les différentes unités administratives. Deux années plus tard et conformément à la Constitution de 1978, la loi organique 1/84 du cinq janvier 1984 attribue un rôle prédominant au président du gouvernement et au ministre de la Défense⁰. Un poste de chef d'État-major à la Défense (JEMAD) est créé. Notons également que l'article 41 de cette loi de 1984 déclare que la participation des femmes à la défense nationale sera régulée par la loi. Dans le prolongement de cette loi s'opère une nouvelle réforme du ministère de la Défense⁰ établit quatre ans plus tôt. Puis, les réformes se succèdent notamment avec le décret du 1^{er} janvier 1987, puis ceux de 408/1988, 619/1990, 392/1992 et 1883/1996. En 1991, une nouvelle loi instaure le modèle mixte des forces armées avec la mise en place d'unités exclusivement professionnelles.

Un nouveau tournant s'opère en 1996, des changements au ministère de la Défense se produisent sous la première législature de J.-M. Aznar (décret 1883/1996 du 2 août). Le 3 mai de la même année, lors de son investiture, le nouveau chef du gouvernement annonce que le processus de transformation des forces armées se bâtera sur un système mixte avec la coexistence d'un personnel volontaire et d'un personnel relevant du recrutement obligatoire⁰.

Parmi les points traités dans le "dictamen" de la Commission mixte Parlement-Sénat (1996) sur la professionnalisation des armées, citons notamment :

- . La spécificité du nouveau modèle mixte, qui doit correspondre au volontariat et à la professionnalité des postulants, sans discrimination de sexe.
- . La fixation des effectifs (incluant ceux des cadres) entre 170 000 et 150 000 militaires professionnels.
- . La nécessité de développer les trajectoires professionnelles au sein des spécialités qui permettent de se projeter dans de nouvelles perspectives d'encadrement militaires ou civiles (public ou privé).

⁰ Cette loi de 1984 réforme la loi d'organisation de l'obligation militaire prise par Franco en 1968. (cf. Labatut p. 14).

⁰ En 1987 sont créés notamment la direction générale de l'enseignement (DIGENEN), la direction générale du service militaire (DIGENSEM), la direction générale des services (DIGENSER), ainsi qu'Un *Instituto social de las Fuerzas armadas* durant la législature 1991-1996.

⁰ "...en otras constituidas en exclusiva por personal profesional voluntario que, frente a otras alternativas laborales y profesionales, elige la opción de vincularse a las Fuerzas Armadas para desarrollar un trabajo remunerado, con alto atractivo humano y profesional y socialmente reconocido."

- . Le processus de sélection doit s'établir selon les critères de compétence et d'efficacité.
- . L'incitation à mettre en place progressivement un système continu de sélection.
- . La prise en compte de toutes les initiatives qui garantissent la pleine réalisation des objectifs de recrutement.
- . La prise en compte de la période de transition d'un système à l'autre, au cours de laquelle pourrait se produire une dé-légitimation progressive du service militaire obligatoire, mettant en péril l'objectif final.

Le processus devra être terminé dans son ensemble au plus tard le 31 décembre 2002. Par ailleurs, les Espagnols nés après le 1^{er} janvier 1983 ne feront pas leur service militaire.

En 1999, se met en place le nouveau modèle des forces armées avec la loi 17/1999 du 18 mai⁰, appelée loi du Régime du personnel des armées, autrement dit loi de la professionnalisation car elle amorce le processus de professionnalisation des armées. Le texte de cette loi prévoit que le nombre des engagés oscillera entre 102 000 et 120 000. Il y est prévu que ces chiffres peuvent varier pour ne pas compromettre la sécurité nationale en cas de crises ou de risques graves tout en maintenant ainsi le processus de réduction des effectifs.

Le décret du 9 mars 2001 (247/2001) marque la fin du service militaire obligatoire après son instauration, 231 ans auparavant. La nouvelle configuration comprend donc les militaires de carrière (les deux corps d'officiers) les militaires de réserve (*militares de complemento*) et les engagés (*militares profesionales de tropa y marineria*) ou les militaires du rang (ils sont engagés sous contrat).

Le processus de professionnalisation des forces armées va affecter tous les domaines de l'institution militaire dont celui des ressources humaines qui constitue un axe central de la politique de défense⁰, et plus spécifiquement le régime professionnel des femmes à l'intérieur de l'institution militaire.

L'armée espagnole connaît également de grandes transformations, elle participe aux missions extérieures, en relation avec les structures militaires des pays alliés, notamment dans le cadre des Nations unies, de l'organisation de sécurité et coopération européenne (OSCE), de l'alliance atlantique (AA), de l'Union

⁰ ...qui remplace celle de 1989 sur le Statut des personnels militaires professionnels ou aussi appelée la loi de la fonction militaire.

⁰ Livre blanc, 2000, p.100.

européenne occidentale (UEO) et de l'Union européenne (UE), ainsi que de l'Alliance atlantique (OTAN). Depuis 1988, l'Espagne participe aux opérations de missions de paix (Bosnie-herzégovine, Albanie, Kosovo...) et d'aides humanitaires (Centre Amérique, Turquie, Mozambique...). Plus de 30 000 hommes et femmes ont effectué près de 35 missions sur les quatre continents.

Le statut de tous les militaires est régi par la loi 17/1999 du 18 mai du Régime du personnel des forces armées qui en apportant des modifications à la norme antérieure de 1989 vise à mieux répondre aux exigences de la professionnalisation des armées. Cette loi intègre pour la première fois les soldats et les marins professionnels dans le même cadre juridique qui régit les militaires de carrière. Elle permet l'application du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

I.2. La société et les forces armées

Deux questions se posent successivement à l'opinion publique espagnole. La première concerne leur relation avec les armées fortement marquée par les années franquistes, la deuxième est celle des femmes comme militaires professionnelles.

Dans l'ouvrage coordonné par Bernard Labatut (*La professionnalisation des armées en Espagne*, 2003), les auteurs notent qu'en Espagne : « L'opinion publique encourage cette idée : à ses yeux, la chose militaire n'a de grâce que lorsqu'elle est à la périphérie de son objet. La professionnalisation est préférée au service militaire parce qu'ainsi, les Espagnols n'ont rien à voir directement avec les armées. »

L'Unité d'études sociales (*Unidad de investigaciones sociales*) du ministère de la Défense réalise une enquête d'opinion fin de l'année 1987 avec une publication des résultats en 1998. Cette enquête se réfère notamment aux aptitudes des femmes à exercer dans les armées. La majorité des personnes interrogées considèrent qu'elles sont aussi capables que les hommes d'obéir, d'être loyales, de prendre des initiatives et des responsabilités et qu'elles possèdent les valeurs exigées aux professionnels militaires. Cependant, un clivage existe selon l'âge et le niveau d'études. Les jeunes, les personnes ayant un niveau d'études élevé et appartenant à la gauche sont plus favorables à l'incorporation des femmes dans les forces armées. En 1988, 39 % de la population espagnole est d'accord avec l'intégration des femmes dans l'armée contre 37 % en désaccord. Pour Luis Sanchez (septembre 1998) : « cela peut aussi démontrer que la société espagnole chemine vers des positions égalitaires entre les deux sexes, ce qui favoriserait

l'intégration des femmes dans les armées, ainsi que le prévoit le décret loi 1/1988 et la future loi de la fonction militaire. » En 1991, les proportions sont 55 % favorables contre 32 % défavorables à la présence des femmes militaires.

En 1989, une autre étude est réalisée par l'Unité d'études sociales du ministère de la Défense à partir de 1 100 entretiens auprès de jeunes âgés entre 18 et 24 ans dans six Communautés autonomes⁰ où la tradition militaire est la plus forte. Elle concerne notamment les valeurs qui définissent la profession militaire, la discipline, la camaraderie, la loyauté, la responsabilité, le sens de l'ordre, la professionnalité.

La directive de Défense nationale (1/2000) vise à stimuler une meilleure connaissance des armées de la part de la société et de « transmettre à la jeunesse une image réelle des opportunités qu'offre la profession militaire. » L'Irak fit l'objet de nombreux débats en Espagne. Le rejet de l'opinion publique espagnole contre la guerre en Irak s'exprime notamment à l'occasion de grandes manifestations comme celles du 15 septembre 2002 et du 15 février 2003. Dès le début du conflit, l'Espagne représente le pays le plus hostile à l'attaque des États-Unis en Irak⁰ selon le sondage Gallup International réalisé en janvier 2003 dans trente-neuf pays des cinq continents. Cette hostilité va croissante, en septembre 2002, 68 % des Espagnols expriment leur désaccord à une intervention militaire en Irak contre 84 % en février 2003 (*Pulsómetro de la Cadena Ser*). Cette opposition va se matérialiser par un vote sanction contre le chef du gouvernement en poste José Maria Aznar lors des élections législatives de mars 2003 d'autant plus manifeste qu'elles se déroulent trois jours après l'attentat du 11 mars à la gare de l'*Atocha*. José Luis Zapatero lui succède et exécute sa promesse électorale, le retrait des troupes espagnoles de l'Irak.

II. La situation des femmes dans les forces armées

II. 1. Historique

Les facteurs socio-historiques liés aux trente-six années de franquisme, durant lesquelles l'institution militaire et l'Église constituèrent les deux principaux piliers du régime, singularisent le cas de l'Espagne des autres pays étudiés dans cette investigation. En effet, l'institution militaire espagnole du XX^{ème} siècle a été un des grands acteurs de la politique intérieure jusqu'à la moitié de la décennie soixante-dix. Dès le premier gouvernement de la période de transition

⁰ Le territoire espagnol est divisé en 17 Communautés autonomes depuis le processus de décentralisation initié à partir de 1979.

⁰ Noya Javier, *La guerra de la opinión pública*, site du Real Instituto Elcano, le 24 février 2003.

démocratique (1977) qui a suivi la fin du régime du Général Franco, les mesures prioritaires pour moderniser tous les secteurs du pays y compris l'armée sont mises en œuvre.

Avant 1988, les femmes n'étaient pas totalement exclues des armées mais elles n'y occupaient que des fonctions d'auxiliaires ou administratives. Le processus d'intégration des femmes dans les forces armées ne commence véritablement qu'à partir de 1988, ce qui lui confère un caractère récent par rapport à d'autres pays notamment la France, le Canada ou le Royaume-Uni. Cette incorporation des femmes au sein des forces armées se réalise sous l'égide d'une politique nationale de lutte contre les discriminations de genre où l'association entre démocratie, égalité des chances et droits humains fédère le nouveau projet de société.

Trois grandes étapes jalonnent la construction du cadre juridique en faveur de l'incorporation des femmes espagnoles dans les forces armées :

- 1) La Constitution de 1978
- 2) Le décret de 1988
- 3) La loi de 1999

II.1.1. Les fondements constitutionnels de 1978

Deux articles de la Constitution de 1978 servent de fondements aux nouveaux dispositifs législatifs relatifs à la place des femmes dans les forces armées. L'article 30, d'une part, qui établit le principe de droit et de devoir de tous les Espagnols de défendre l'Espagne (article 30). L'article 14, d'autre part, qui inscrit le devoir de l'État à mettre en œuvre le principe d'égalité des chances et de non discrimination pour raison de sexe.

L'article 30, le premier, introduit le concept de défense nationale.⁰ Pedro Escribano Testaut, dans la revue espagnole de droit militaire⁰, démontre comment le concept de défense nationale s'est développé à partir de cet article 30. Il précise l'idée de défense nationale chez Suárez Pertierra⁰ en reprenant la citation suivante : « c'est une idée intégrative, dans le sens où tous les éléments de l'État y sont impliqués. N'importe quelle réduction le nierait, parce que l'élément nucléaire de la Défense nationale consiste dans l'articulation organisée d'un intérêt commun et cela implique nécessairement les citoyens en tant qu'individus, la société à travers tous ses éléments constitutifs et les pouvoirs

⁰ Article 30 : 1-les Espagnols ont le droit et le devoir de défendre l'Espagne, 2-la loi fixera les obligations militaires des Espagnols.

⁰ REDM, 1996, n°68, p. 99.

⁰ Prologue à la *Legislación sobre Defensa Nacional* (Tecnos, 1988, p.14).

publics.» Ainsi, pour ces auteurs, la défense nationale englobe tous les éléments de l'État et les armées ne sont qu'une partie de la défense. De là, tous les Espagnols et donc toutes les Espagnoles participent aux principes de droit et de devoir de la Défense espagnole⁰. Mais cet article accepté aujourd'hui fit l'objet de débats.

Le second, l'article 14, implique l'État dans la promotion des conditions favorables à l'accès égalitaire aux fonctions et aux charges publiques ainsi qu'au libre-choix des professions⁰.

Quant aux ordonnances militaires du 28 décembre 1978 pour les forces armées promulguées dans la foulée de la Constitution, elles reprennent dans leurs articles 23 et 185 les principes constitutionnels d'obligation de l'État d'appliquer le principe d'égalité⁰. Ces articles confirment ainsi qu'il ne peut exister de discrimination pour raison de sexe dans les armées. En conséquence, les femmes auront la possibilité de servir dans les forces. Lors de leur rédaction, ces deux articles firent l'objet de débats au sein des conseillers supérieurs des armées qui soulevaient les obstacles et les difficultés que posait la mise en place de telles dispositions.

Enfin, pour ce qui est de la *Ley orgánica de criterios básicos* de la Défense nationale et de l'organisation militaire du 1^{er} juillet 1980 (6/1980). Cette loi annonce expressément dans son article 36 que la participation des femmes à la Défense devra être régulée par une loi⁰. Cet article suscita des controverses sur la possibilité d'un service militaire universel qui impliquerait donc les femmes.

⁰ Cf. aussi Sánchez L. : " Dans l'organisation de la Défense et des forces armées il faut aussi tenir compte de l'article 30, qui d'une part définit comme un droit et un devoir commun à tous les Espagnols de défendre l'Espagne, et d'autre part, renvoie à la loi la fixation des obligations militaires, la régulation de l'objection de conscience, comme des causes d'extension du service militaire obligatoire et de plus il autorise l'établissement d'un service militaire obligatoire pour l'accomplissement des finalités d'intérêt général. Sans doute il faut mettre en relation avec cet article l'extension de ce droit et devoir de défense et de ces obligations militaires des Espagnols aux femmes, avec l'article 14 qui régule l'égalité devant la loi, sans que puisse prévaloir de discrimination d'aucune sorte entre autre, pour raison de sexe".

⁰ Article 14 : Les Espagnols sont égaux devant la loi sans que puisse prévaloir de discrimination pour raison de naissance, race, sexe, religion.

⁰ Article 23 : Les Espagnols ont le droit et le devoir de défendre l'Espagne et effectueront le service militaire dans les conditions définies par les lois.

Article 185 : Aucun des membres des forces armées ne fera l'objet de discrimination pour raison de sexe, race...

⁰ Article 36 : Le service militaire aura pour les Espagnols un caractère obligatoire et prioritaire sur n'importe quel autre service établi. La loi établira la forme de participation de la femme à la défense nationale.

Cette loi de 1980 sera réformée par celle de 1984, qui fixe que tous les Espagnols ont le droit et le devoir de participer à la défense de l'Espagne et établit la possibilité de mobilisation de toutes les ressources humaines et matérielles et de toutes les activités. Ce texte conditionne l'incorporation des femmes au service militaire en cas de demande de la part du ministère de la Défense nationale si la nécessité pour le pays l'exige mais sans en préciser les modalités. Notons qu'à cette époque, la suppression du service militaire n'est pas encore d'actualité et de ce fait, pour certains, le principe du service obligatoire devient une discrimination négative pour les hommes. Des juristes se penchent alors sur cette question sans que toutefois la possibilité d'étendre le service militaire aux femmes soit mise sur agenda politique. D'ailleurs, aucun parti ou mouvement social n'a réclamé une réforme dans ce sens⁰.

II.1.2. La législation du 22 février 1988

Un autre pas est franchi avec le décret du 22 février 1988⁰ qui régule l'incorporation des femmes dans les forces armées espagnoles. Il autorise les femmes à se présenter à certains concours d'entrée dans les académies supérieures militaires avec toutefois un nombre qui reste encore limité d'emplois et de grades militaires. Leur accès à 24 corps et grades dont des postes d'officiers et de sous-officiers ne leur permet pas toutefois d'intégrer la troupe. Par ailleurs, ce décret fait mention du premier Plan d'égalité des chances entre les hommes et les femmes approuvé en 1987 par le conseil des ministres⁰.

Dès lors, les Espagnoles peuvent devenir militaires de carrière ou engagées volontaires mais pas encore militaires du contingent. Les emplois militaires auront une dénomination identique aussi bien pour les hommes que pour les femmes. De même, le texte de loi garantit aux femmes les mêmes possibilités de promotion dans la hiérarchie militaire que pour les hommes, sans que puissent exister d'autres différences que celles qui sont dérivées de leurs conditions morphologiques pour l'accès à des postes déterminés.

Ainsi, un tournant est marqué en 1988. L'Espagne fait maintenant partie des pays qui ont des femmes militaires. La même année, l'Unité des études sociales

⁰ Cf. P. Escribano Testaut, 1996, p. 107.

⁰ Les articles 1, 2, 3, 4, du royal-décret 1/1988 du 22 février régule l'accès des femmes dans les différents corps de l'armée dont la *Guardia civil*.

⁰ Un des objectifs de ce premier plan national d'égalité des chances en faveur des femmes (1988-1990), l'objectif 3.4, vise à promouvoir une présence égalitaire des femmes dans les différents corps et niveaux de l'administration publique, spécialement dans les postes à responsabilités. Il y est souligné qu'au ministère de la Défense 0,73 % des postes de la haute fonction publique sont occupés par des femmes contre 52 % au ministère de la Culture.

du secrétariat général technique du ministère de la Défense réalise une enquête⁰ ayant pour objet « Femme et forces armées » afin de mieux connaître l'attitude des Espagnols sur l'incorporation des femmes dans l'armée. Les résultats sont publiés trois ans plus tard, en 1991, dans le livre « La femme dans les forces armées espagnoles ». Ils révèlent que l'opinion publique reste encore partagée, entre les avis favorables et les avis défavorables, concernant l'intégration des femmes comme professionnelles⁰.

Le décret du 22 février 1988 est qualifié par certains observateurs comme une avancée progressiste dans la mesure où celui-ci ouvre la possibilité pour les femmes dans le futur de s'incorporer progressivement à tous les corps et grades des forces armées. La réflexion va ensuite s'articuler principalement autour de quatre aspects relatifs à la présence des femmes dans le système de défense nationale :

- 1) Les aspects généraux concernant tous les militaires, qu'ils soient hommes ou femmes.
- 2) Les aspects spécifiques notamment ceux de la participation ou non des femmes au combat et ceux se référant à la maternité.
- 3) Les aspects égalitaires qui proclament l'accès des femmes à tous les emplois militaires, sans distinction de terminologie.
- 4) Les aspects législatifs qui garantissent la promotion professionnelle des femmes dans les mêmes conditions que celles des hommes (principe d'égalité de traitement), sans autres différences que celles qui sont liées à la morphologie.

Un an plus tard, la loi du 19 juillet (17/1989), sans apporter de véritables nouveautés significatives par rapport au décret du 1/88, permet d'étendre l'accès aux femmes à tous les corps des trois armées renouvelant la garantie aux femmes de leur promotion dans les mêmes conditions que les hommes. Cette loi régulatrice du régime du personnel militaire professionnel prévoit donc la pleine intégration des femmes dans les forces armées « dans un plan d'égalité avec les systèmes d'incorporation des hommes ». Elle stipule que les processus de sélection seront identiques pour les hommes et pour les femmes. Les femmes seront soumises aux mêmes épreuves physiques que les hommes pour être recrutées. Néanmoins, le principe d'égalité aura quelques limites notamment par le maintien de l'impossibilité d'accès pour les femmes à certaines unités tactiques et opérationnelles, la légion, les troupes parachutistes, l'infanterie de marine, les sous-marins et les petites unités de surface. De nouvelles questions se posent alors. Elles concernent la maternité, les uniformes, les logements du personnel militaire tant masculin que féminin.

⁰ 2 500 entretiens sont réalisés touchant la population espagnole âgée de plus de dix-huit ans.

⁰ Cf. Laguna, *la mujer en las FAS*, revue illustrée des armées et services-RIAS, 1995, p.55.

Le dispositif législatif concernant l'intégration des femmes dans les forces armées continue à se consolider avec le décret 984/1992⁰ du 31 juillet 1992. Celui-ci établit la différence entre les militaires de réserve (uniquement des hommes) et les militaires professionnels, et pour ces derniers sans distinction de sexe. Les premiers concours pour les femmes militaires professionnelles dans les troupes datent de février 1993. Parmi les 12 206 aspirants, 3 000 sont reçus dont 2,7 % de femmes (soit 82 femmes sur les 2 210 présentées) alors qu'elles étaient 12 % à s'être présentées.

II.1.3. Le tournant de la loi de 1999

Le processus de professionnalisation des armées est déjà engagé depuis trois ans lorsque la loi du 18 mai 1999 (17/99) du régime du personnel des forces armées garantit l'égalité de la femme sur le terrain professionnel tant dans les systèmes d'accès (article 63.4) que dans les conditions exigibles pour occuper des postes déterminés (article 129.2, paragraphe 2). Les débats juridiques sur la discrimination négative du service militaire pour les hommes ne sont plus d'actualité. Se pose maintenant la question de l'application du principe d'égalité des chances et de traitement (conformément aux principes constitutionnels mais aussi du BIT). Cette loi supprime les restrictions d'accès aux différentes unités existantes, même celles qui nécessitent des aptitudes physiques spécifiques. Les femmes peuvent donc maintenant accéder aux postes de type tactique ou opérationnel⁰. Auparavant, les femmes n'avaient accès ni aux postes de l'infanterie et de la marine, ni aux postes tactiques ou opérationnels dans des unités comme la brigade de la Légion, ni aux opérations spéciales et aux brigades de parachutiste, ni aux forces de débarquements, ni de sous-marins et autres où les structures ne permettaient pas un logement dans des conditions adaptées à la présence des femmes. La loi vise également à mettre un terme à certaines difficultés juridiques que pose le principe de l'égalité, en prévoyant l'adoption d'éventuelles différences dans les critères d'évaluation des capacités physiques. Dans le système de sélection, il pourra exister des épreuves physiques déterminées pour chaque sexe. Le texte de loi encourage également les formations de perfectionnement du personnel afin de faciliter les promotions internes et la réinsertion professionnelle⁰.

⁰ L'article 35 du royal décret 984/1992 du 31 juillet 1992 concerne le règlement de l'armée de terre et de la marine. Il précise que les femmes ont la possibilité de choisir toutes les options de leur emploi militaire, à l'exception de celles de type tactique ou opérationnel dans les unités de la Légion, les opérations spéciales, parachutistes. Il sera abrogé par le royal décret 66/2000 du 21 janvier qui modifie les conditions d'accès aux militaires professionnels.

⁰ Le principe d'égalité est renforcé avec la loi 39/1999 dite de conciliation entre la vie familiale et professionnelle qui contient des mesures une référence spécifique pour le personnel militaire.

⁰ Des équivalences sont établies entre la formation pour les techniciens militaires et ceux du système de l'éducation nationale générale depuis décembre 2003. Le système d'équivalence s'applique à 38 formations et titres.

L'égalité dans l'accès et le maintien dans les forces armées, d'une part, et les mesures spécifiques dirigées pour la protection de la maternité, d'autre part, sont abordées dans le texte de la loi de 1999. Ce dispositif se voit complété par la législation du 5 novembre de la même année, de portée nationale, dite de conciliation vie familiale et vie professionnelle qui comprend un article modifiant l'article 21 de la loi 28/1975 du 27 juin de la Sécurité sociale des forces armées sur les risques de maternité.

L'arrivée des femmes dans un univers professionnel masculin et l'application du principe d'égalité posent comme dans les autres armées des difficultés pratiques. Les exemples les plus cités concernent les aspects sanitaires, mais existe aussi la question des uniformes. Au départ, ils n'ont pas été prévus, le processus ayant été très rapide. Le ministère harmonisera par la suite les tenues vestimentaires dans les forces armées.

L'accès des femmes aux postes de combattantes relève du décret de 1988 (paragraphe 3 et 4) et du principe constitutionnel déjà cité du droit et du devoir des Espagnols de défendre l'Espagne. Mais comme le souligne certains auteurs dont Valentina Fernandez Vargas, l'acceptation sociale de la présence des femmes en première ligne n'est pas sans ambiguïté.

L'entrée des femmes dans la *guardia civil* dépend également du décret de novembre 1988 qui régle celui des forces armées. L'article 3 stipule que les femmes auront accès aux épreuves de sélection pour devenir *guardias civiles de segunda* alors que dans les autres corps, les postes accessibles aux femmes étaient uniquement ceux de sous-officiers ou d'officiers.

II.1.4. Des mesures spécifiques

La présence des femmes dans les forces armées comme professionnelles crée une situation inédite dans la gestion du personnel et plus précisément celle concernant la gestion de la maternité et de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. La protection de la maternité des femmes militaires professionnelles relève d'un ensemble de textes législatifs de nature différente, la loi du régime du personnel des forces armées de 1999⁰, le texte remis à jour de la loi de la Sécurité sociale des forces armées approuvé par décret le 9 juin 2000 et des textes de l'administration publique avec la loi de 1984.

⁰ La loi 42/1999 du 25 novembre du régime du personnel du corps de la Guardia civil (art. 96.1) prévoit que la protection sociale de la Guardia civil sera couverte par le Régime spécial de la sécurité sociale des forces armées.

Progressivement, les infrastructures des casernes s'adaptent à la présence des femmes. Des espaces différenciés s'aménagent (dortoirs séparés, vestiaires, toilettes, etc.) dans l'ensemble des centres militaires (casernes, bases, formation).

La question du harcèlement sexuel est posée. Des mesures de prévention, des règlements mais aussi des sanctions disciplinaires ou à caractère pénal sont prévus. L'article 106 du Code pénal militaire régule l'abus d'autorité dans des « traitements dégradants » et prévoit une sanction de trois à cinq ans de prison pour abus sexuels, l'affaire passant devant la juridiction militaire. La loi organique 8/1998 du régime disciplinaire des forces armées concerne les attaques à la liberté sexuelle, que l'agresseur soit un supérieur hiérarchique ou pas.

II.2. Situation actuelle

II.2.1. Politiques

La réduction des obstacles liés à la maternité

Les mesures spécifiques aux femmes militaires relatives à la maternité se régulent avec la loi 17/1999 du 18 mai. Les femmes militaires peuvent bénéficier d'un changement de poste avec moins de risques lors de leur grossesse, de congés de maternité ou d'adoption et de la réduction du temps de travail durant la période de l'allaitement (article 132^o). Ces dispositions sont proches de celles qui concernent l'ensemble des salariés du secteur privé.

Encadré : le congé maternité dans le cadre de la loi nationale de 1999 (LCVFVP) La loi de novembre 1999 de couverture nationale prolonge le congé de maternité de deux semaines par enfant en cas de naissances multiples et assouplit les conditions de son utilisation par le père. Le texte prévoit l'élargissement de l'application du congé parental aux enfants de moins de huit ans, temps compté comme travail à temps complet pour l'ancienneté et avec maintien des droits aux prestations de la Sécurité
--

^o Cf. Lopera Castillejo M-J., 2002, pp. 49-54.

sociale. Cette loi allonge également les congés parentaux pour obligations familiales (naissance, adoption), aux membres de la famille dépendants jusqu'au deuxième degré de consanguinité. C'est le congé pour la garde de personnes âgées, mineures ou autre membre de la famille qui en a besoin selon les mêmes modalités que pour les congés parentaux.

La loi du régime du personnel militaire prévoit que si une aspirante ne peut se présenter aux épreuves physiques du concours en raison d'une grossesse ou d'un accouchement, elle passera les épreuves possibles en fonction de son état, en attendant de passer les épreuves d'aptitudes physiques. La limite d'âge de 28 ans pourra être repoussée dans certains cas pour postuler⁰.

Des initiatives de la part du ministère de la Défense pour faciliter l'accès et le maintien des femmes dans les forces armées se développent dans le domaine de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Le ministère de la Défense annonce, le 22 mars 2001, devant la Commission mixte des droits de la femme au congrès espagnol, la création de garderies dans les casernes pour faciliter la garde des enfants. Cette mesure est justifiée sous l'argument de la lutte contre les discriminations pour raison de sexe et pour favoriser le maintien des femmes dans le personnel des forces. Une convention est signée entre le ministère de la Défense et la communauté de Galice en mai 2002 pour la mise en place en janvier 2003 de centres de garderie dans l'arsenal de l'armée de Ferrol et de Figueiredo. De même, un autre accord en mai 2003 avec la Communauté de Madrid vise à créer une maternelle. Le ministère annonce également la création d'un comité de la femme dans les forces armées.

La collaboration avec l'Instituto de la Mujer

Une convention avec l'*Instituto de la Mujer* est établie le 5 décembre 2001, dont l'objet consiste à évaluer le processus d'incorporation de la femme dans les forces armées et d'en dégager les mesures qui s'imposent pour l'amélioration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Des journées sur l'incorporation des femmes dans les forces armées ont été organisées les 21-23 octobre 2002, conjointement par le ministère de la Défense et l'*Instituto de la Mujer*.

Par ailleurs, l'ouvrage *Las militares españolas. Un nuevo grupo profesional* (1997) de Valentina Fernández Vargas (spécialiste des relations entre les forces armées et la société), paru en 1997, a bénéficié d'un financement de la part de l'*Instituto de la Mujer*. Les objectifs de la recherche comportent l'analyse de l'incorporation

⁰ Cf. Lopera Castillejo M-J, 2002, pp 41-47.

des femmes dans les forces armées espagnoles, l'évaluation du cadre juridique en relation avec les femmes militaires espagnoles, une comparaison internationale et plus spécifiquement au sein de l'Union européenne de la présence et de l'image des femmes militaires.

II.2.2. Données chiffrées⁰

Un processus ascendant

Si en 1993, les femmes reçues aux concours d'entrée dans les armées ne représentaient que 2,7 % des effectifs, dix ans plus tard elles constituent 15,6 % des effectifs des militaires de rang et près de 16 % du total (tous grades confondus).

En décembre 1994, l'armée espagnole compte 1 446 femmes soit 2,18 % du total des forces armées (hors militaires de réserve), près de dix ans plus, elle comprend 12 205 femmes militaires soit 10,5 % du total des effectifs.

Effectifs des forces armées espagnoles par corps et par sexe en 2004⁰

	Total	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Corps communs
Hommes+Femmes					
Total	121 223	73 339	21 709	22 191	3 984
Cadres	48 921	26 405	8 595	9 937	3 984

⁰ Toutes les données dont nous n'avons pas signalé la source proviennent du ministère de la Défense espagnole.

⁰ Source : Instituto de la Mujer (Mujeres en cifras, 2004), établi à partir des données du ministère de la Défense.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Troupe	72 302	46 934	13 114	12 254	--
Femmes					
Total	11 193	6 727	1 989	1 961	516
Cadres	869	188	44	121	516
Troupe	10 324	6 539	1 945	1 840	--
Hommes					
Total	110 030	66 612	19 720	20 230	3 468
Cadres	48 052	26 217	8 551	9 816	3 468
Troupe	61 978	40 395	11 169	10 414	--

Cependant, la diminution des effectifs des forces armées concerne d'abord les hommes permettant ainsi au pourcentage des femmes d'augmenter.

Évolution des effectifs des forces armées entre 2002 et 2004⁰

	2002	2004
Total-Cadres	48 921	47 039
Femmes-Cadres	869	919
Hommes-Cadres	48 052	46 120
Total-Troupes	72 302	69 209
Femmes-Troupes	10 324	11 286
Hommes-Troupes	61 978	57 923
Total	121 223	116 248

Taux de féminisation des forces armées espagnoles (mai 2004)

	Total	Cadres	Troupes
Armée de terre	10,5	0,8	15,9
Marine	9,7	0,5	15,8
Armée de l'air	10,6	1,5	18,3
Corps communs	14,6	14,8	--
Total	10,5	2,0	16,3

⁰ Ministère espagnol de la Défense.

En 2004, 919 femmes occupent un poste de cadre⁰, soit 2 % du total des emplois d'encadrement (47 039). En 2002, leur participation était encore plus faible puisqu'elle n'était que de 1,5 % soit 713 femmes sur les 47 988 postes de commandement.

Progression du nombre de femmes occupant des postes d'officiers, 2002,2004

	Officiers		Sous-officiers		Troupes		Total	
	Mai 2002	Mai 2004	Mai 2002	Mai 2004	Mai 2002	Mai 2004	Mai 2002	Mai 2004
Armée de terre	74	172	27	114	6 496	7 258	6 597	7 544
Marine	29	36	3	13	1 930	1 892	1 962	1 941
Armée de l'air	59	122	19	70	1 936	2 136	2 014	2 328
Corps commun	495	553	7	8	--	--	502	561
Total	657	883	56	205	10362	11286	11075	12374

En mai 2004, sur les 919 femmes occupant des postes d'officiers ou de sous-officiers :

- 59 % appartiennent aux corps communs
- 21,2 % appartiennent à l'armée de terre
- 15,5 % appartiennent à l'armée de l'air
- 4,3 % appartiennent à la marine.

Sur les 28 commandantes, 27 sont dans les corps communs.

Le processus d'incorporation des Espagnoles dans les forces est récent en comparaison des autres pays occidentaux mais soulignons qu'il est en concomitance avec celui de la démocratisation du pays lui-même décalé par rapport aux autres expériences nationales et avec la ré-organisation du ministère de la Défense.

Ce processus s'accélère en relation avec le changement de la place des femmes dans la société espagnole, d'une part, avec la nouvelle politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes légitimés par la Constitution de 1978 et, d'autre part, par les transformations du marché du travail.

⁰ 169 femmes suivent une formation pour devenir officiers (96) ou sous-officiers (73).

III. La situation des femmes dans la société

Le processus d'incorporation des Espagnoles dans les forces armées se trouve directement en interaction avec d'autres changements dans la société. Des phénomènes parallèles, concomitants, configurent la relation espagnole Etat-Femme-Armée-Société :

- la constitution du nouveau modèle de forces armées et la création du régime professionnel de la femme dans l'institution militaire,
- le processus d'incorporation des femmes dans les forces armées et celui de leur intégration massive sur le marché du travail,
- la nouvelle place des femmes dans la société espagnole, aussi bien dans les sphères privée, professionnelle que politique et les nouveaux comportements familiaux marqués notamment par la chute brutale de l'indicateur conjoncturel de fécondité.

Les transformations de l'économie espagnole qui s'amorcent au cours des années soixante contribuent au processus observable déjà dans les autres pays occidentaux, celui du transfert des aides familiales du secteur agricole vers les emplois industriels puis tertiaires favorisant l'entrée des femmes (qui bénéficient de l'amélioration du niveau d'instruction) sur le marché du travail. La Constitution de 1978 puis les réformes du Code civil de 1981 marquent un tournant décisif concernant la place des femmes dans la société espagnole puisqu'elles reconnaissent la liberté de choix des formes de vie familiale et toutes les mesures restrictives de l'activité féminines sont supprimées au nom du principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Aujourd'hui, l'Espagne a rattrapé son retard économique et contrôle son déficit public, les taux d'activité féminine aux âges intermédiaires deviennent de plus en plus proches de ceux des autres pays de l'Europe de l'Ouest ou du Nord. L'égalité entre les hommes et les femmes est devenue un principe d'action publique depuis le milieu de la décennie quatre-vingt.

L'entrée des Espagnoles sur le marché du travail se caractérise par un processus tardif mais accéléré.

Taux espagnol d'activité féminine, depuis 1976⁰

	1976	1985	1996	2000	2003
25-29 ans	36,0	54,3	74,3	77,4	79,5
30-34 ans	27,2	41,0	65,1	71,4	72,4
35-39 ans	26,9	33,6	61,9	66,1	67,4
De 16 à 65 ans	27,9	28,2	37,2	39,9	43,5

⁰ Source : Encuesta de población activa (EPA).

La progression des femmes aux postes de direction est continue bien que le taux de féminisation reste faible dans la catégorie direction d'entreprise et de l'administration publique. Ces phénomènes s'observent également dans le secteur des armées.

Population ayant un emploi CSP (en milliers et en %), 2003-2004⁰

	Total (Hommes + Femmes)	Femmes	Taux de féminisation
	2004	2004	2004
Direction d'entreprise et de l'administration publique	1.287,0	421,9	32,8
Cadres des professions scientifiques ou intellectuels	2.218,1	1.120,4	50,5
Cadres autres	1.869,7	822,2	43,9
Employé(e)s administratifs	1.612,6	1.051,9	65,2
Employés des services	2.591,5	1.595,4	61,6
Employés qualifiés dans l'agriculture et la pêche	597,1	132,3	22,2
Employés qualifiés dans l'industrie, l'artisanat, la construction	2.884,0	205,1	7,1
Techniciens, monteurs	1.695,5	223,7	13,2
Travailleurs non qualifiés	2.399,9	1.188,8	49,5
Forces armées	85,1	11,2	13,2
Total	17.240,4	6.772,9	39,3

IV. Analyse bibliographique

IV.1. Les principales sources

Les principales sources proviennent de deux centres de documentation : celui du ministère espagnol de la Défense et celui de l'*Instituto de la Mujer*. Le répertoire du centre de documentation du ministère de la Défense comprend une rubrique *Mujer en las Fuerzas Armadas* qui regroupe principalement quatre types de documents. Des rapports espagnols et étrangers dont ceux du C2SD,

⁰ Source : Instituto de la Mujer (Mujeres en cifras, EPA III trimestre 2003).

des dépêches internes au ministère de la Défense comportant notamment des informations sur les femmes dans les armées espagnoles mais aussi dans d'autres pays notamment ceux de l'Amérique latine. De même, des revues professionnelles sont accessibles sur microfiches ou sur CD s'ils sont plus récents (2001-2003) ainsi que des ouvrages. Ces documents ne peuvent être consultés que sur place et les photocopies sont réalisées par le personnel d'un autre service. Au centre de documentation de *l'Instituto de la Mujer*, une recherche bibliographique a été effectuée à partir de mots-clés⁰ et les documents, études, bulletins (parfois financés par cet organisme) peuvent être lus et photocopiés sur place.

La littérature sur le thème des femmes dans les armées espagnoles prend différentes formes :

- 1) Une littérature militaire qui s'exprime principalement dans les revues professionnelles⁰ du ministère de la Défense et donc destiné à un public restreint.
- 2) Une littérature civile qui s'exprime dans les travaux de recherches et d'études de chercheurs ou d'articles journalistiques.

Les principaux financeurs des études et des recherches sont donc le ministère espagnol de la Défense et *l'Instituto de la Mujer* avec qui d'ailleurs ce ministère a signé des conventions de collaboration.

Les principales méthodes observables dans ces diverses littératures se composent de :

- reportages avec la valorisation de portraits de femmes pionnières dans les académies et formations spécifiques ou à des postes de commandement ;
- rétrospectives législatives ou quantitatives pour illustrer les avancées du processus d'intégration des femmes dans les armées ;
- enquêtes d'opinion sur l'armée et les femmes dont la première date de 1988, *Encuesta sobre mujer y FFAA* réalisée par l'*Unidad de Estudios Sociales del Ministerio de Defensa*.

⁰ Fuerzas armadas, personal militar femenino, fuerzas de Seguridad del Estado, Legislación, Mujeres, Enseñanza militar, sociología militar, conferencias, profesión militar, efectivos, Estadísticas, Maternidad, promoción profesional, igualdad de oportunidades... Mais aussi, Comité de Investigación Fuerzas Armadas, Instituto Español de Estudios Estratégicos, Prestación social sustitutoria, Acción social, familia, Comité de la Mujer de las Fuerzas Armadas... Institución militar, movimientos pacíficos, recursos humanos, guarderías, ramas combatantes...

⁰ Boletín informativo para personal (BIPP) ; Guardia civil (GC) ; Revista de Aeronáutica y Astronáutica (RAA) ; Revista Española de Defensa (RED) ; Revista Española de Derecho Administrativo (REDA) ; Revista Española de Derecho Militar (REDM) ; Revista General de Marina (RGM) ; Revista Ilustrada de las Armas y Servicios (RIAS).

Le ministère de la Défense fournit sur son site internet des statistiques sur la place des femmes dans les différents corps des armées. Des journées et des campagnes d'information viennent appuyer la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ou la valorisation des emplois féminins dans les armées. Le premier séminaire organisé par le ministère de la Défense en juin 1988 avait pour thème « la Femme dans les Forces armées en Europe occidentale » en présence d'intervenants internationaux, civils ou militaires. Certaines de ces manifestations se réalisent en collaboration avec l'*Instituto de la Mujer* notamment celle du 21-23 octobre 2002.

Les publications professionnelles des forces armées, les rapports d'études et les dépêches du ministère espagnol de la Défense mis sur le site intranet du centre de documentation ainsi que les recherches représentent l'essentiel des sources dont est extrait le corpus relatif à la problématique de la place des femmes dans les forces armées espagnoles. La revue de la littérature est présentée d'une part sous une forme chronologique et d'autre part, sous une forme thématique. Une liste de revues éditées par le ministère de la Défense est proposée avec les thèmes développés.

IV.2. Une perspective chronologique

IV.2.1. De 1988 à 1998

La question des femmes dans les forces armées apparaît en 1988⁰ dans la principale revue professionnelle du ministère de la Défense, la *Revista Española de Defensa*, avec un article signé par Ana Soteras ayant pour titre, *La mujer entra en los ejércitos* soit en français « La femme entre dans les armées ». Cette revue publie dans un autre numéro les résultats de l'enquête d'opinion sur les femmes dans les armées réalisée la même année dont l'auteur est Luís Sanchez.

Au cours de l'année 1989, la *Revista Aéronautica y Astronautica* établit un rappel de la législation en vigueur en faveur de l'incorporation des femmes dans les armées écrit par José Santander Garau (colonel de l'armée de l'air). Cette année-là, la *Revista Española de Defensa* ne publie pas d'article traitant directement du thème de la femme mais des articles ciblés sur les jeunes et la profession militaire ainsi que les personnes civiles travaillant dans la Défense accompagnés notamment de photos de femmes. La *Revista Española de derecho militar* inclut une rétrospective des droits des femmes en parallèle dans la société et dans les armées, *La igualdad, la mujer y los ejércitos* de Luís B. Alvarez Roldán. En 1990, d'autres articles généraux sur la formation militaire comprennent notamment

⁰ Année de la loi du 22 février de la même année relative à l'accès des femmes aux concours des académies militaires.

un sous titre faisant allusion aux deux premières femmes qui entrent dans les académies générales militaires (c'est le cas du numéro de septembre 1990 de la RED). Santiago Fernandez del Vado publie les résultats d'une enquête sur l'image des militaires dans la société espagnole dans la *Revista Española de derecho militar*. Trois ans plus tard dans cette même revue, Rafael Moreno et de Rosa Ruíz traite du thème des femmes et des militaires en référence au changement de la place des femmes dans la société en citant les noms de femmes pionnières (numéro de mars). Dans l'article sur le modèle mixte, un point sur la législation en vigueur est abordé sans distinction de sexe.

En 1995, la *Revista Ilustrada de las Armas y Servicios* consacre un numéro spécial sur les femmes dans les forces armées, *La MUJER EN LAS FAS*. La première page de couverture comporte une photo d'une femme en uniforme. Un des auteurs, Francisco Laguna Sanquirico (général de brigade de l'infanterie), met l'accent sur la nouveauté de la présence des femmes au sein des forces armées et fournit des références législatives ainsi que des résultats d'enquêtes d'opinion. Dans ce même numéro, Rafael Prats complète les informations avec des comparaisons sur les femmes dans les autres pays occidentaux et à l'OTAN. Epifanio José Artigas Aina (colonel d'infanterie) traite des questions que suscite la présence des femmes dans les différentes formations, *Alumnas en los centros de formación militar*.

En 1996, la *Revista Española de Derecho Militar* sous la plume de Pedro Escribano Testaut débat du devoir de contribution des citoyens à la défense nationale, *El deber de prestación del servicio militar y el principio de no discriminación por razón de sexo*. L'auteur analyse en terme juridique l'obligation du service militaire réservée aux hommes. Il retrace le processus d'incorporation des femmes soulignant qu'elles participent à la professionnalisation des militaires tout en étant exclues du devoir d'accomplissement du service militaire. De même, il fournit des exemples de la jurisprudence en la matière.

IV.2.2. 1998, l'heure des bilans après dix ans d'expérience

La RED (numéro de mars 1998) consacre un dossier spécial au bilan des dix années de présence des femmes dans les forces armées à l'aide de reportages, de témoignages, de photos de femmes, de statistiques de situation comparée entre les hommes et les femmes ainsi que de textes législatifs relatifs à l'égalité d'accès des femmes militaires aux différents corps et grades. Elena Tarilonte y souligne que l'entrée des femmes dans les casernes s'inscrit comme un des changements sociaux les plus importants du vingtième siècle, celui de leur incorporation plus large, dans tous les domaines de la vie publique, « l'évolution des forces armées espagnoles ont su être en consonance avec les idées de la société dans laquelle

elles s'insèrent». L'auteur valorise le haut degré de professionnalisation et d'efficacité des femmes notamment lors des conflits dans les Balkans.

En 2001, apparaît l'insertion de la question des femmes dans les forces armées avec celle du partage de la vie familiale avec la profession militaire, de l'égalité des chances matérialisées par des conventions avec l'*Instituto de la Mujer* ainsi que par la création d'une Commission mixte congrès-Sénat des droits de la femme. Des données sont également publiées sur la situation des femmes dans les autres armées occidentales.

IV.3. Une perspective thématique

IV.3.1. Les questions pratiques

Le peu de recul et d'expériences sur le comportement des femmes dans les casernes et au combat soulèvent autour des années quatre-vingt-dix de nombreuses questions dans les revues professionnelles et auprès de l'opinion publique. Leur présence apparaît tout à la fois comme un risque de perturbation et de discorde et comme une source d'innovation et de modernisation. L'évocation des obstacles que rencontrent les femmes concerne principalement les examens d'aptitude physique ; la grossesse et la maternité ; la vie des casernes et les questions d'infrastructures ; les exercices et les manœuvres avec le problème de partage des tentes de campagne et de douches. Le problème des uniformes des femmes enceintes sera résolu en 2002.

IV.3.2. Les questions juridiques

Ces questions juridiques sont largement débattues et mises en avant aussi bien dans les articles des revues professionnelles que dans les travaux de recherche notamment dans *La singularidad militar y el principio de igualdad* (2000) de Lorenzo Cotino Hueso (Centro Estudios políticas constitucionales, 2000). L'auteur traite de l'opérationnalité du principe d'égalité dans le traitement des militaires par rapport aux autres citoyens ou aux autres personnels du service public. Il suppose une plus grande convergence entre la sphère civile et la sphère militaire et ainsi une plus grande contribution au rapprochement entre les forces armées et la société espagnole.

IV.3.3. Les questions des droits spécifiques des femmes

Le livre récent de María José Lopera Castillejo (spécialiste du droit du travail et de la sécurité sociale), *La mujer militar : sus derechos laborales y prestaciones sociales* (2002), est le premier ouvrage qui fait le point dans le détail sur les diverses législations en vigueur depuis 1999. L'auteur y fait le recensement des différents textes législatifs qui concernent le travail des femmes notamment ceux de l'administration publique, de la Constitution, du BIT ainsi que des directives de défense nationale (1/2000). D'une manière générale, la régulation de la maternité est traitée dans la littérature militaire sous l'angle législatif avec la reprise du texte de la loi de 1999 du Régime du personnel des forces armées (qui inclut les mesures concernant les congés maternité et parental, la réduction du temps de travail) ainsi que les projets de garderie notamment à la suite de l'intervention du ministre de la Défense devant la commission mixte des droits de la femme du congrès espagnol en mars 2001.

IV3.4. Autres questions

La mise en perspective du cas espagnol avec les autres pays occidentaux sert dans bien des cas à mettre notamment en relief le caractère accéléré de l'évolution espagnole en l'espèce. Quant au traitement de la question des minorités dans les forces armées, il se fait rare dans la littérature militaire ou savante. Toutefois, Lorenzo Cotino Hueso l'aborde dans le chapitre VI «Thèmes des femmes et des homosexuels» de son ouvrage *La singularidad militar y el principio de igualdad* (2000). Par ailleurs, la loi 32/2002 du 5 juillet 2002, qui modifie la loi 17/1999, permet l'admission limitée d'étrangers dans des unités déterminées comme membres du rang. Soulignons ici l'ouvrage de 1994 qui traite de l'apport de la sociologie à la défense nationale, *Aportación sociológica de la sociedad española a la defensa nacional* de Carlos Echevarría Rodríguez (Instituto español de estudios estratégicos. Cuadernos de Estrategia). De même, l'ouvrage français, *La professionnalisation des armées en Espagne. Conséquences des mutations du système d'hommes sur la politique militaire et sur les relations civilo-militaires*, publié dans la collection Les Documents du C2SD (ministère français de la Défense), sous la direction de Bernard Labatut et de Jesus Martinez Paricio⁰, traite dans le chapitre 3 de la question des femmes dans les armées espagnoles.

IV. 4. Les femmes dans la *Guardia Civil*

La *Guardia Civil* possède son propre centre de documentation accessible avec une autorisation spécifique. Toutefois, nous avons pu consulter quelques numéros de la revue professionnelle de la *Guardia Civil* ainsi que de rares documents auprès de l'*Instituto de la Mujer*. Cette revue de la littérature sur cette

⁰ Avec la participation de Djamila Chiki, Gonzalo Jar Couselo, Gloria Jimenez Lucena, Christophe Pajon, Eulogio Sanchez.

question n'est donc pas exhaustive et permet de soulever néanmoins le peu d'informations existantes et leur faible diffusion.

La revue professionnelle *Guardia Civil* (avril 1988, p. 33) traite dans un des articles de ce numéro de la première promotion de femmes⁰ au service des douanes en s'appuyant sur des portraits, *La presencia de la mujer en Guardia Civil va a cambiar*. L'évènement est décrit comme historique. D'autres articles publiés la même année traite des motivations et de l'opposition de certaines familles à l'incorporation de femmes dans la *Guardia Civil* (septembre 1988, n° 533). Quelques années plus tard, en 1996, une évolution se dessine dans les titres des articles puisqu'il y est associé femme et commandement. En effet, à la une du numéro de septembre 1996, on peut lire : *Mujeres con mando en puesta*, thème développé ensuite en soulignant la nécessité d'adaptation de cette institution aux nouvelles réalités sociales. Les femmes de la *Guardia Civil* non seulement patrouillent maintenant dans les rues mais occupent aussi des postes de commandement. Les avancées quantitatives sont mis en avant (numéro 611 de mars 1995, pp. 10-21) où sont citées les cas de femmes au service maritime ou comme motards. De même, un bilan est dressé après les dix premières années de la présence des femmes dans cette institution. Comme dans les forces armées, la *Guardia civil* adapte ses infrastructures à la présence féminine avec la construction de nouvelles dépendances, de vestiaires, de sanitaires et autres espaces séparés.

Le principal auteur des recherches sur la place des femmes dans la *Guardia Civil*, Gonzalo Jar Couselo (lieutenant colonel de cette institution) publie à la fois dans la revue professionnelle (notamment en 1995, pp.10-20, *La Mujer en la Guardia Civil : una experiencia profesional innovadora*) et dans la revue sociologique de référence, la *Revista española de Investigación Sociológica* (N° 59, pp 223-241) dans laquelle il analyse les variables sociologiques qui conditionnent les processus de sélection, de formation et d'assignation de postes de travail aux femmes depuis leur entrée dans cette l'institution (en 1988). Il y fait une référence particulière aux phénomènes d'endogamie et cherche à déterminer la tendance dominante entre le modèle institutionnel et le modèle professionnel. Puis en 1997, cet auteur dans une recherche cofinancée par la *Guardia Civil* et l'*Instituto de la Mujer* traite des femmes dans la police et les forces armées avec une référence spéciale à la *Guardia Civil*. Le rapport de Gonzalo Jar Couselo recense l'ensemble des questions que pose la présence des femmes dans

⁰ La présence de femmes au sein des services des douanes, comme « fouilleuses » datent de 1948 dans les services d'enregistrements et de reconnaissance dans les ports et les aéroports mais elles n'avaient pas le titre de fonctionnaires. Elles étaient alors recrutées parmi les veuves ou les orphelines des gardes civils. On les appelait les *matronas*. Elles ne bénéficiaient pas des mêmes règlements que leurs collègues masculins.

différents pays de l'Union européenne notamment la Belgique et l'Italie ou la France avant d'aborder le cas espagnol dans ce domaine. Ce travail est unique.

Tout comme le ministère de la Défense, la *guardia civil* signe des conventions avec l'*Instituto de la Mujer*.

IV.5. En résumé

En 1987, le ministère espagnol de la Défense s'appuie sur la Constitution pour légitimer le processus d'incorporation des femmes dans les armées. Ce processus est relié à celui de la modernisation de la Défense nationale. A l'époque, le thème des femmes dans les armées reste complexe par son caractère innovant et du fait que la demande sociale n'est pas significative sans y être véritablement hostile. C'est aussi l'époque de la préparation de l'avant-projet du texte de la Fonction militaire qui va déterminer le cadre basique statutaire de la politique du personnel et donc de celui des femmes au sein des armées.

Les questions qui se posent alors concernent notamment la définition des corps et des échelles auxquels pourront avoir accès les femmes ; l'adaptation des manuels réglementaires à la condition féminine ; les conditions concrètes pour accéder aux divers grades ou postes déterminés pour les militaires féminins ; la régulation de l'accès des femmes à l'obligation du service militaire dans les formes de volontariat normal, spécial et IMEC avec l'étude sur la constitutionnalité d'un service militaire obligatoire pour la femme. L'importance de toutes ces questions conduit à constituer des équipes de travail entre le ministère de la Défense et celui de la Culture (à travers l'*Instituto de la Mujer* qui à l'époque lui est rattaché).

En effet, la Constitution espagnole prévoit l'accès des femmes aux forces armées mais il reste à créer un cadre normatif pour sa réalisation concrète car il n'existe pas encore de voie légale pour l'incorporation de la femme tant que le Parlement ne modifie pas la norme développée dans l'article 36 de la loi 6/80 de *Criterios Básicos de la Defensa Nacional y Organización Militar* et celle de la loi du service militaire.

Outre l'argument de la modernisation de la Défense, celui de la démographie est également utilisé par les armées avec le constat de la baisse de la natalité et son corollaire, la pénurie de garçons (source Internet). Le chômage particulièrement élevé chez les jeunes est également mis en avant pour expliquer la motivation des femmes à s'engager. La dévalorisation de l'argument

de la force physique du fait de la technicisation des armées apparaît également pour soulever les résistances à la professionnalisation des femmes militaires. Le développement technologique facilite l'incorporation des femmes et il serait plus facile pour une femme d'être pilote de chasse que soldat dans l'infanterie.

De nombreux articles soulignent le caractère novateur de la présence des femmes dans les casernes, citons celui de Rafael Prats en 1995, *La Mujer en los escalones de tropa*, où il écrit que la progression de la présence féminine dans la troupe a supposé très peu de changements dans la vie quotidienne des unités militaires et les résultats, jusqu'à présent, sont pour lui satisfaisants. L'auteur souligne cependant que cette incorporation des femmes aux différents grades de la troupe présente quelques caractéristiques particulières, distinctes de celles de leur intégration dans les autres secteurs d'activité de la société. Il précise qu'une des particularités du cas espagnol consiste dans les modalités de l'accès à la fois récent des femmes aux forces armées et au fait que contrairement à celles de leur insertion dans le marché du travail, elles ont d'abord occupé les postes de commandement, d'officiers et de sous-officiers et après elles ont intégré les grades les plus élémentaires. Aujourd'hui, l'opinion publique espagnole considère de manière positive la présence des femmes militaires.

Conclusion

En Espagne, les trente dernières années correspondent à l'histoire de la démocratie espagnole et le processus de professionnalisation et de féminisation des armées constitue un cas exemplaire des interactions entre armée et société. Le militarisme a joué un rôle important dans la société espagnole jusqu'à la moitié de la décennie soixante-dix puis avec le processus démocratique une volonté de distanciation s'est affirmée. L'État ne joue pas le même rôle que dans un pays comme la France qui est resté plus centralisateur, la culture politique n'est pas identique non plus.

L'institution militaire espagnole s'est adaptée aux transformations sociétales, légitimées par les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination inscrits dans la Constitution. Elle a suivi la rapide évolution culturelle et technologique rattrapant ainsi son retard en regard des autres armées occidentales.

Aujourd'hui, l'entrée des femmes dans les forces armées a renouvelé non seulement la composition des armées mais aussi l'image qu'elle avait dans la société. Cette évolution est en résonance avec les changements culturels et structurels qu'a connus l'Espagne depuis la fin du franquisme vis-à-vis des militaires mais aussi du travail féminin. Ces changements sont même considérés

comme révolutionnaires, comme il peut être lu dans le titre de la dépêche du ministère de la Défense du 21 octobre 2002 : « Femme dans les armées, un des changements révolutionnaires des FAS ». Alors que sur le marché du travail les femmes se sont d'abord intégrées à des postes intermédiaires avant d'accéder aux postes de responsabilités, c'est le phénomène inverse qui se déroule dans le secteur de la Défense, elles se sont d'abord incorporées dans les postes de commandement comme officiers ou sous-officiers. Ceci peut s'expliquer par le décalage entre leur entrée sur le marché du travail et leur entrée dans les armées. C'est-à-dire qu'au moment où elles s'incorporent dans le secteur des armées, elles ont déjà accès à des postes de décisions dans les autres secteurs (même si elles le sont encore en faible nombre).

Le cadre juridique s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes dans toutes les sphères de la société, armées comprises. Cependant, si l'égalité des chances est proclamée, des questions restent à résoudre notamment en matière de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, situation jusqu'à peu encore inédite en Espagne pour les armées.

En quelques mots, comment qualifier le cas espagnol :

- . L'égalité des chances comme principe d'intégration des femmes dans les forces armées (les références à la Constitution).
- . Un processus d'incorporation tardif par rapport aux autres pays occidentaux mais cependant rapide dans sa progression.
- . Avec la professionnalisation des armées, l'institution militaire devient un secteur d'emploi comme les autres de la fonction publique.
- . La politique d'égalité des chances menée par les pouvoirs publics et mise en œuvre par l'*Instituto de la Mujer* contribue à développer des dispositifs spécifiques pour l'amélioration de l'accès des femmes et leur maintien comme militaires de carrière.

Récapitulatif des principales étapes

1977	Création du ministère de la Défense.
1978	Constitution.
1984	Loi sur le service militaire.
1988	Décret du 22 février sur l'accès des femmes dans les académies militaires. Une intégration à partir des principes de non discrimination en raison de sexe.
1989	Loi régulant le régime du personnel militaire professionnel. L'accès des femmes aux armées comporte encore des restrictions (postes tactiques et opérationnels ainsi que dans certaines unités).

1991	Mis en place du modèle mixte des armées. 40 % de conscrits et 60 % d'engagés.
1992	Consolidation de l'intégration des femmes.
1996	Annnonce du processus de professionnalisation des armées.
1999	Loi 17/1999 du régime du personnel des forces armées (LRPFA du 18 mai) appelée aussi loi de la fonction militaire ou loi de professionnalisation. Met fin aux limitations des dispositifs de 1988 et 1989 à l'exception des sous-marins.
2001	<ul style="list-style-type: none"> - 5 décembre, signature d'une convention de collaboration entre le ministère de la Défense et le ministère du Travail et des Affaires sociales pour garantir l'égalité pour les femmes dans l'accès, le maintien et la promotion dans les forces armées. - Intervention du ministre de la Défense, Trillo-Figueroa devant la <i>Comisiones mixtas de los derechos de la Mujer</i> (VII Legislatura, n° 31) de las cortes generales le 22 mars 2001. - Développement de conventions avec l'<i>Instituto de la Mujer</i> (favoriser l'entrée des femmes dans les armées, réalisation d'investigations sur cette intégration, planifier des campagnes d'informations et des programmes spécifiques de formation à l'égalité). - Création d'une commission mixte congrès-sénat des droits de la femme dans les armées.
2002	Création des premières garderies dans les casernes (premier accord le 20 mars 2002).
2003	Définition des normes générales de l'uniforme du personnel militaire professionnel en état de grossesse.

Chapitre 4 : Les Pays-bas⁰

L'entrée dans le château du Collège militaire royal des Pays-Bas est une porte impressionnante. Sur les murs qui longent l'entrée donnant accès à la cour, on peut apercevoir les noms des cadets diplômés taillés dans la pierre. Traditionnellement, les cadets inscrivent leur nom sur ces murs au moyen d'un marteau et de leurs ongles, aujourd'hui ils utilisent des outils électriques. En 1988, un groupe de 12 cadets grave ceci sur l'une des assiettes : "*Aux femmes, Aux chevaux, A ceux qui les montent... Vive la Cavalerie!*"

Au-delà de la plaisanterie, cette inscription révèle des significations plus profondes car on peut se demander en bout de ligne pourquoi cette inscription sexiste est-elle toujours en place après 15 ans. Pour la sociologie de l'humour, le phénomène des plaisanteries est loin d'être socialement neutre. Selon Giseline Kuipers⁰ une bonne plaisanterie est autant une invitation à rire qu'une manière de rejeter le groupe vers qui la plaisanterie est dirigée. À une plaisanterie bien racontée, il devient difficile de ne pas rire même si l'on est en désaccord avec le contenu, l'humour est puissant.

La plaisanterie « aux femmes, aux chevaux » peut donc être analysée comme une manière pour les hommes de se détacher des femmes. En 2003, Jolanda Bosch a plaidé en faveur de la sensibilité au genre (*gendersensitivity*) qui contribue, selon elle, à la prise de conscience des messages cachés dans un contenu culturel. La sensibilité au genre est centrale quant à l'intégration des femmes dans les forces armées. Où en sont les Pays-Bas sur la question de la sensibilité au genre ?

I. Les forces armées néerlandaises

I.1. Les dernières évolutions depuis la chute du mur de Berlin

Nous ne présenterons ici que les changements survenus ces quinze dernières années dans la mesure où elles correspondent à une période de grands

⁰ Ce chapitre a été traduit en français par Katia Sorin.

⁰ Giseline Kuipers, Kuipers, *Goede humor, slechte smaak. Nederlanders over moppen.*, Amsterdam : Boom, 2001, p. 178.

bouleversements pour les forces armées néerlandaises, suite à la chute du mur de Berlin en 1989.

Depuis 1989, les forces armées néerlandaises ne cessent de se réorganiser, de se restructurer, en fonction de l'évolution de la perception de la sécurité. Les Pays-bas ne pouvaient plus avoir comme seul objectif de ne défendre que le territoire du Nord de l'Allemagne contre un grand ennemi. Les soldats néerlandais peuvent dès lors être déployés à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Europe et se doivent d'être flexibles et mobiles. Trois conséquences de la fin de la guerre froide en découlent : tout d'abord, le gouvernement veut réduire les effectifs militaires. Ensuite, la modification des perceptions de la menace conduit aux changements des tâches et des missions des militaires. Enfin, la nouvelle évaluation de la question de la sécurité va apporter des changements d'ordres structurel et organisationnel. L'objectif est de transformer les forces armées en une « organisation expéditionnaire ». Ces trois conséquences vont être détaillées car elles permettent d'apporter des éléments de compréhension à la place des femmes dans les forces armées néerlandaises.

La première des réorganisations a été annoncée dans le *Defensienota 1991*. Dans ce document gouvernemental, le personnel devait être réduit de 16 % en 4 ans (de 1991 à 1995). Et selon la situation relative à la sécurité, une autre réduction a été prévue après 1995 (entre 10 et 18 %). Par ailleurs, le *Prioriteitennota 1993* a statué qu'une attaque stratégique de la part de l'ancienne Union soviétique n'était plus à l'ordre du jour avec toutefois un délai de 10 ans d'observation. Cependant les conflits persistent dans le monde. Les forces armées néerlandaises s'engagent activement dans les opérations de maintien et d'imposition de la paix tout en contribuant à la sécurité de l'Europe. Ces nouvelles missions sont à l'origine d'autres restructurations :

- Volonté de maintenir une capacité de participation avec des bataillons dans quatre opérations simultanées durant trois ans.
- Pour ce qui est des opérations d'imposition de la paix, volonté de ne maintenir la capacité de contribuer avec une brigade (ou des unités équivalentes pour la marine et l'armée de l'air) que durant une période plus courte.
- Souhait de maintenir les forces armées pour défendre la zone de l'OTAN dans un conflit majeur.

Malgré ces ambitions les forces armées ont fait face à une réduction de 30 à 40 %.

La décision de restructuration la plus importante fut prise au début des années 1990 et plus précisément en 1992, et elle est liée à la suspension de la conscription. Cette suspension permettait d'envisager, comme en France, la possibilité de rétablir le service forcé, obligatoire, en période de menace

sérieuse, même s'il apparaît difficile d'imaginer un retour en arrière. En 1996, le dernier conscrit a quitté les forces.

Ainsi, depuis 1996, les forces armées néerlandaises ont été réformées dans un contexte de volontariat exclusif. Les forces armées ont dû se conformer aux lois du marché et changer leur système de recrutement en incitant les femmes à rejoindre les forces armées. Au-delà même de la législation et de l'émancipation au contraire d'autres pays, un des motifs le plus généralement évoqué pour le recrutement des femmes était celui d'un besoin de personnel.

La réduction des effectifs ne cesse de continuer depuis les années 1990. Dans le *Novemberbrief 1994*, des coupes dans le budget ont été prévues afin d'obtenir un rendement plus élevé. La collaboration internationale était l'un des moyens choisis pour en améliorer l'efficacité. L'organisation devait donc s'adapter pour pouvoir participer aux opérations de maintien de la paix. Pour chaque bataillon déployé ou unité, un(e) autre devait être en récupération et un(e) autre en période de formation et de préparation pour le prochain déploiement. Dans d'autres directives gouvernementales, comme le *hoofdilijnennotitie 1999*, d'autres coupes budgétaires ont été annoncées. La totalité des restrictions a été évaluée à trois milliards d'Euros au cours d'une décennie, un montant considérable au regard du budget annuel (6,5 milliards d'Euros).

Des changements structurels étaient inévitables. Ils ont privilégié la capacité aux déploiements au détriment du matériel militaire, si bien qu'il paraît même difficile de pouvoir contribuer à une force traditionnelle capable de combattre dans un conflit d'envergure. Ceci dans la mesure où les demandes en matériel ne seraient pas suffisantes qualitativement et quantitativement de même pour l'appel des réserves.

En 2000, le ministère de la Défense a édité un livre blanc contenant les objectifs sur 10 ans. Parmi les tâches définies on retrouve les suivantes :

- . Protéger l'intégrité du territoire national et allié, y compris les Antilles hollandaises et Aruba.
- . Aider les autorités civiles dans le contexte de l'application de la loi, de l'aide lors de désastres, de l'aide humanitaire, aux niveaux national et international.

Les restructurations sont amenées à être maintenues Le *Strategic accord in 2002* et le *Fall-letter dating 8 november* regroupent les intentions politiques rédigées dans une lettre adressée au parlement en juin 2003. L'objectif des réformes mentionnées dans le *kamerbrief 30 june 2003* à l'attention des membres du parlement est de créer une « force expéditionnaire », de dépenser moins d'argent et en même temps de créer des possibilités pour de nouveaux

investissements. Cette lettre au Parlement précise que la protection de l'intégrité territoriale et la tâche de promouvoir le droit international se renforcent mutuellement et tendent à se confondre du fait de l'émergence du terrorisme. Pour faire face à un déficit structurel de 380 millions d'Euros par an, le personnel et le département central seront réduits de 30 %. Les réserves seront congédiées, les avions Orions utilisés pour patrouiller les mers (autrefois pour des sous-marins, aujourd'hui pour le trafic de stupéfiants) disparaîtront. Les troupes néerlandaises postées en Allemagne seront rapatriées aux Pays-Bas. Vingt-neuf *F-16* seront sacrifiés et une base de l'armée de l'air fermée. En retour, le principal arsenal d'armements sera amélioré et modernisé. Mais une réduction de 12 000 membres du personnel sera certainement l'un des objectifs les plus difficiles à mettre en application. Cette réduction sera réalisée entre 2003 et 2008 et aura probablement comme conséquence le renvoi de 5 000 personnes.

Il est difficile d'interpréter tous les changements relatés précédemment. Cependant, quelques conclusions peuvent en être tirées. Les Néerlandais n'ont pas les moyens de s'engager dans une guerre à l'instar de la France ou du Royaume-Uni, leur contribution ne pourrait être que symbolique. Les forces de réaction de l'OTAN sont une initiative qui permet à un petit pays de suivre jusqu'à la première tâche mentionnée dans le livre blanc, c'est-à-dire celle de défendre le territoire national et celui de l'OTAN. Cette tâche ne peut s'accomplir qu'avec une collaboration internationale. Automatiquement, les autres tâches (aide humanitaire, maintien de la paix, imposition de la paix, aide des autorités civiles) deviendront de plus en plus présentes.

I.2. Le statut des forces armées dans la société

Historiquement l'image des forces armées dans la société néerlandaise n'a jamais été élevée. Le militarisme n'est pas et n'a jamais été prééminent dans la culture néerlandaise. Les forces armées de ce pays ont été à leur apogée au XVII^{ème} siècle à l'époque où la marine possédait la suprématie maritime et que les forces terrestres ont réussi à résister aux *Spaniards* (les Espagnols sous Philippe II) et aux Français (pendant le règne de Louis XIV). Du fait notamment de la divergence entre la culture politique civile et la culture militaire, les jours de gloire de la République néerlandaise n'ont pas duré longtemps. L'élite dominante était la classe marchande et celle des forces armées qui servaient d'ailleurs à protéger les intérêts des commerçants. De fait, les valeurs marchandes devinrent plus dominantes que les traditions militaires.

L'introduction de la conscription en 1814 par Napoléon n'a pas amélioré le statut et le prestige des forces armées. Aujourd'hui, bien que l'enthousiasme

dans la population n'est pas élevé, environ 80 % de la population considère les forces comme le « diable nécessaire » et ce pourcentage est stable depuis trente ans que les sondages d'opinion existent⁰. De même, un colonel de l'armée de terre arrive 18^{ème} dans l'échelle de prestige des métiers entre un professeur de grammaire et un haut fonctionnaire⁰. Les échelles de prestige sont assez stables dans le temps. Peut-être que cette position assez basse peut s'expliquer par la culture néerlandaise caractérisée comme étant féminine⁰. Depuis 1989, des changements sont survenus. Même si les missions de paix sont fortement appuyées par l'opinion publique, le prestige et le statut des forces n'a pas pour autant changé. L'ouverture des forces armées aux femmes n'a pas modifié leur prestige et leur statut même si elle a provoqué des débats dans les premiers temps⁰.

II. La situation des femmes dans les forces armées

II.1. Historique

II.1.1. Du XVII^e au XIX^e

« Il y a des comptes, de sources officielles multiples, selon lesquels plus de 20 femmes qui se sont habillées en hommes ont servi dans la marine britannique entre la fin du XVII^{ème} et le début du XIX^{ème} siècle. En 1690, Anne Chamberlyne a joint le bateau de son frère et a combattu dans la bataille contre The French off Beachy Head. »⁰ Les femmes ont souvent réussi à cacher leur sexe. Une personne avec une coupe courte, un pantalon et un large chapeau, était forcément un homme. Les formes mixtes n'étaient pas coutumières. Quand un bateau de guerre français entra dans le port de Tahiti en 1768, les

⁰ J. van de Meulen, "Civiel-Militaire Betrekkingen" in: Moelker, R. & J. Soeters (eds) *Krijgsmacht en Samenleving*. Amsterdam: Boom, 2003, pp.41-75.

⁰ Sixma en Ultee, 'Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig'. *Mens en Maatschappij* 58, n° 4, 1983, pp. 370-372.

⁰ Dans une enquête concernant les employés d'IBM, Hofstede (1991) conclut que les pays scandinaves ainsi que les Pays-Bas n'étaient pas tant orientés que ça pour le carriérisme, alors que le Royaume-Uni et nombre de pays dits latins ont eu un score élevé de masculinité. Une enquête comparative sur les cultures militaires est arrivée aux mêmes constatations. La profession militaire, qui est regardée comme une profession mettant plus l'emphase sur la masculinité, a une plus grande considération dans les pays qui soutiennent une culture masculine alors que le prestige du militaire est jugé faible dans les pays avec une culture dite féminine. Soeters, *Geneld en conflict*. Amsterdam: Boom, 2004, pp. 53-62. Cependant, il faut noter que cette hypothèse du lien entre prestige et la dimension "féminité versus masculinité" n'a jamais été empiriquement testée.

⁰ Guns, *Women on Board*. Amsterdam: Vrije Universiteit te Amsterdam, Dissertation : research into acceptance of female sailors], 1985.

⁰ <http://www.gendergap.com/military/Warriors-1.htm#defenders>, accédé le 9 juin 2004.

Tahitiens ont immédiatement identifié une femme déguisée parmi l'équipage du navire. Cette femme avait fait le voyage complet pendant 16 mois en se faisant passer pour un homme. Les Tahitiens, qui n'étaient pas familiers avec les différences entre les sexes telles que conçues en Europe de l'Ouest l'ont pourtant aussitôt identifiée en se basant seulement sur le langage corporel, tandis que ses compagnons, avec qui elle avait été en contact rapproché, ne se sont aperçus de rien.

Aux Pays-Bas, on retrouvait deux types de femmes : les premières femmes en armes au temps du Moyen-Âge qui combattaient dans la rébellion contre l'Espagne, et celles qui se déguisaient. Kenau Simonds est un exemple de la première catégorie. Hasselaers qui était selon les sources une femme de 56 ans avait financé la construction d'un gallon, et aurait également mené 300 femmes armées au combat pendant le siège espagnol de Haarlem en 1572. Elle fût une héroïne, mais son surnom « Kenau » signifie de nos jours, d'une part, une femme autoritaire ou excessivement masculine, d'autre part, une « garce »⁰.

Au cours du XVII^{ème} et XVIII^{ème} siècle, aucune femme n'a servi dans les forces armées, du moins officiellement. Cependant quelques femmes soldats et marins sont parvenues à être employées par les forces armées néerlandaises. Dekker et Van der Pôle⁰ estiment qu'environ 90 femmes ont servi dans les forces. Leurs motifs étaient divers : certaines étaient pauvres, venaient de pays étrangers et avaient besoin d'argent. D'autres avaient eu de mauvaises expériences dans leur enfance ou avaient ressenti le besoin de quitter leur environnement d'origine. D'autres encore désiraient un voyage gratuit jusqu'aux colonies et se marièrent à un colon. Certaines pouvaient avoir des problèmes avec leur identité sexuelle. Ce n'était pas difficile de se déguiser pour des raisons culturelles – comme nous l'avons montré dans l'exemple français – mais également parce qu'il était relativement facile pour une femme de se faire passer pour un homme. A cette époque les garçons commençaient très jeunes leur carrière dans la marine.

Comme combattantes, les femmes étaient parfois visibles (l'exemple de Kenau), parfois déguisées. En tant qu'élément de la chaîne logistique elles faisaient partie de l'armée de terre jusqu'à ce que la guerre soit devenue industrialisée et conscrite : « En 1976 la garnison de Berlin de Frederick le Grand était composée de 17 056 hommes, 5 526 femmes et 6 622 enfants. Le camp arrière, souvent perçu comme un parasite sur le corps militaire, était en fait un lien essentiel dans la chaîne logistique. »⁰

⁰ Kloek, *De heldhaftige zakenvrouw uit Haarlem*, Hilversum: Uitgeverij Verloren, 2001.

⁰ Dekker & van der Pol, *Vrouwen in mannenkleren. De geschiedenis van een tegendraadse traditie*, Amsterdam: Wereldbibliotheek, 1989.

⁰ DeGroot, 'A Few Good Women: Gender Stereotypes, the Military and Peacekeeping'. In Olsson, L. & Truggestad, T. (eds.) *Women and International Peacekeeping*. London: Frank Cass, 2001,

II.1.2. La Seconde Guerre mondiale

Allons maintenant directement au XX^{ème} siècle. À partir du 25 avril 1944 jusqu'à la moitié des années 1980, les femmes soldats néerlandaises ont travaillé dans leur propre « zone de sécurité », d'abord dans le *Women Assistance Corps* et plus tard dans des organisations comme le *MARVA* (marine), le *MILVA* (armée de terre) et le *LUVA* (armée de l'air). Cette date est reconnue pour être celle de l'entrée de la première femme soldat dans les forces armées néerlandaises⁰, même si le *Women's Corps* de l'armée de terre des Indes hollandaises a vu le jour un peu plus tôt, le 5 mars 1944⁰.

Les femmes ne travaillaient pas dans des fonctions de combat mais dans les postes de l'administration, dans les services médicaux, comme secrétaires ou personnels d'assistance sociale. Dans le dernier corps constitué de femmes, elles se trouvaient dans des unités de transmissions, des corps médicaux, des corps de service, des unités de transport, ou encore de trafic aérien. Le texte d'une affiche de recrutement pour le *MARVA* illustre la manière dont les femmes sont perçues par l'organisation militaire, en voici un extrait : « *MARVA*, vous rendez la marine plus agréable ». Cette affiche a été désapprouvée par le *MARVA* lui-même.

II.1.3. L'influence des politiques européennes et internationales sur la participation des femmes dans le maintien de la paix

Les traités internationaux ont eu un impact considérable sur la place des femmes dans les forces armées néerlandaises notamment les Nations Unies.

En 1952, les Pays-Bas ont signé un traité international à New York sur les droits des femmes. Ce traité déclare que les femmes ont les mêmes droits sur le marché du travail que les hommes. Il n'était plus questions d'exclure les femmes de certains métiers ou de les employer dans des conditions inférieures aux hommes. Avant ce traité les femmes étaient moins bien payées même lorsqu'elles assumaient les mêmes responsabilités professionnelles. Quand les femmes exerçant une activité professionnelle se mariaient, elles devaient quitter leur emploi et se dévouer à leur famille. Après le traité de New York, il a fallu attendre jusqu'en 1971 pour que le parlement néerlandais le ratifie. Dans le livre blanc de la Défense de 1974, l'idée est avancée que les femmes pourraient être

p. 24.

⁰ <http://www.museumverbindingsdienst.nl/milvavhk.html> , accédé le 9 juin 2004.

⁰ Kruijswijk-van Thiel, S. (2004) *Het vrouwenkorps-KNIL*, Amsterdam: Dutch University Press, 2004, p.12.

admises à utiliser les mêmes installations d'entraînement que les soldats professionnels, ainsi que dans les écoles de sous-officiers, à l'Académie militaire néerlandaise et à l'Académie navale. Une étude sur les femmes a été menée. L'armée de terre et l'armée de l'air ont ouvert leurs portes en 1978. En 1978, basé sur des traités et des lois internationaux, les femmes ont eu accès à tous les instituts et centres de formation militaire, à l'exception de l'Académie naval royale néerlandaise (jusqu'en 1983). En 1982, les différents corps distincts sont supprimés, et à partir de ce moment les femmes militaires sont censées avoir les mêmes droits, possibilités et fonctions que leurs collègues masculins. Cependant, le corps des *Marines* et le service dans les sous-marins sont toujours un territoire exclusivement masculin. Les raisons données en sont le logement à bord, la promiscuité et les capacités physiques. En 1983, l'Académie navale fut la dernière installation d'entraînement à s'ouvrir aux femmes. Au total cela a pris 31 ans pour mettre en application les recommandations du traité de New York en ce qui concerne la place des femmes dans les forces armées.

Des femmes militaires néerlandaises ont été déployées dans beaucoup de pays dès le début de leur enrôlement. Par exemple en 1946, le gouvernement néerlandais a envoyé des femmes militaires en Égypte. Des femmes ont été également déployées dans les actions de police dans les Indes hollandaises, en Corée (1953), au Liban (1979), au Sinaï (1982) et dans le Golfe (1991). En dépit de ces faits historiques, le gouvernement néerlandais a refusé de déployer des femmes en ex-Yougoslavie, en arguant que les musulmans bosniaques n'accepteraient pas de négocier avec des femmes. Cependant, lorsque la Scandinavie et le Royaume-Uni ont commencé à y déployer des femmes, le gouvernement néerlandais a lâché prise. Une femme appartenant à l'UNMO déclare qu'elle n'y a jamais eu de problèmes en tant que femme : « pendant les négociations j'ai observé que j'étais plus facile d'approche pour les musulmans que mes collègues masculins. Évidemment une femme était plus accessible pour eux. »⁰

L'image la plus récente de femmes montrées par l'organisation militaire suggère une indifférence apparente quant à la préférence pour les hommes ou pour les femmes. Est-ce une image imposée ? Cette image reflète-t-elle la réalité ? Est-ce utile ?

II.2. La situation actuelle

II.2.1. Cadre général

⁰ Richardson, & Bosch, 'The Diversity Climate in the Dutch Armed Forces' in J. Soeters & J van der Meulen (eds.) *Managing Diversity in the Armed Forces*. Tilburg: Tilburg University Press, 1999, p. 145.

Aujourd'hui les Pays-Bas ne se soumettent pas à tous les aspects des recommandations et de la législation européenne. Comme nous l'avons déjà montré, le service dans les sous-marins et dans celui du corps des *Marines* ne sont pas accessibles aux femmes. Le 30 juin 2000, la commission de l'égalité de traitement a jugé l'exclusion des femmes de la flotte sous-marine et du corps des *Marines* comme étant en contradiction avec la loi sur l'égalité de traitement. Toutefois, le comité européen sur l'égalité de traitement n'était pas en mesure d'apporter des changements dans les politiques nationales.

« Si cela ne tenait qu'à moi, les forces armées auraient leur première femme générale au cours de cette décennie en passant par la grande porte ou par une petite porte dérobée. »⁰ La déclaration du secrétaire d'État pour les forces armées, Van Der Knapp, faite lors du symposium « 25 ans des femmes officiers cadets à l'Académie militaire royale », indique que l'actuel statut des femmes dans les forces armées est en mutation bien que ce changement soit lent mais bien réel. Quelques femmes auront déjà atteint les plus hauts grades. Cela nécessite à l'avenir une nouvelle politique du personnel. Ces politiques, traditionnellement font que tous les officiers les plus gradés ayant servi dans des unités opérationnelles bénéficient de conditions de progression dans la hiérarchie. Le secrétaire d'État souhaite voir la première femme au grade de général avant la fin de son mandat, c'est-à-dire avant ou au plus tard au cours de 2007. Cela signifie qu'il recrutera des officiers avec un grade élevé en dehors de l'organisation⁰ et non à l'intérieur. Il déclare : « Est-ce que les officiers hauts gradés au sein de l'Organisation Centrale devraient avoir toujours un fait d'armes à leur actif ou une autre expérience opérationnelle pour être capable de formuler la politique du personnel, la politique financière ou les politiques concernant le nouveau matériel militaire ?... On peut imaginer de recruter directement du secteur civil ou du monde des affaires des femmes avec un haut potentiel. »

Le statut actuel des femmes dans les forces armées est identique à celui des hommes. Les femmes ont les mêmes opportunités professionnelles et obéissent aux mêmes règles que les hommes. La présence des femmes dans l'organisation a même fait progresser les règlements qui s'appliquent aussi bien au personnel féminin qu'au personnel masculin, comme par exemple les règlements concernant le congé parental ou encore les conditions de travail. Ces règlements ne se seraient jamais améliorés sans les femmes. Dans un sens, les

⁰ Knaap, '25 jaar vrouwelijke officieren KMA: geaccepteerd en geïntegreerd?', Speech by the secretary of state at the event of 25 years of female officers at the RNLMA, *Carré*, n° 9, p. 9.
Knaap, 2002 : 9.

⁰ *Ibidem*.

hommes profitent de la présence des femmes sans que la réciproque soit vérifiée.

II.2.2. Données chiffrées

Le pourcentage de femmes dans les forces armées a progressé lentement depuis le début des années 1990, passant de 5,2 % en 1992 à 8,7 % en 2003. L'objectif affiché d'atteindre 12 % en 2010 ne peut être atteint si le *turn over* reste aussi élevé qu'il l'est actuellement. En revanche, cela serait possible si la réduction des effectifs concerne plus les hommes que les femmes. D'après le tableau ci-dessous, le taux de féminisation⁰ est plus élevé dans la marine, l'armée de l'air et la police militaire que dans l'armée de terre.

Évolution de la proportion de femmes selon les armes⁰(1992 à 2003

	1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Marine	6,4	7,8	9,1	9,2	9,2	9,1	9,1	9,6
Armée de terre	4,7	5,2 ⁰	6,5	6,9	7,2	7,9	7,9	8,0
Armée de l'air	4,2	5,3	6,8	7,5	8,0	8,6	8,9	8,9
Police militaire	6,4	--	7,3	8,5	8,7	8,7	9,4	9,5
Moyenne	5,2	5,9	7,3	7,7	8,0	8,4	8,5	8,7

Répartition des hommes et des femmes selon les armées en 2003⁰

⁰ En 2003, 22 986 civils étaient employés par les forces armées. Et parmi eux 22 % étaient des femmes. Etant donné que l'objet de cette recherche concerne le personnel militaire et non civil, ce dernier n'est donc pas traité.

⁰ Source : Personnel Information System, 31/12/2003.

⁰ En 1995, la police militaire est incluse dans l'armée de terre.

⁰ Source : Personnel Information System, 31/12/2003.

	Marine	Armée de terre	Armée de l'air	Police militaire	Total
Hommes	10 693 (90 %)	20 795 (92 %)	10 172 (91 %)	5 707 (91 %)	47 367 (91 %)
Femmes	1 137 (10 %)	1 802 (8 %)	995 (9 %)	599 (9 %)	4 533 (9 %)
Total	11 830	22 597	11 167	6 306	51 900

Comme le tableau nous le montre les femmes sont plus nombreuses dans les rangs les plus bas.

Répartition des hommes et des femmes par corps de grade, 2003⁰

	Officiers	Sous-officiers⁰	Militaires du rang	Total
Hommes	9 185 (93 %)	19 552 (94 %)	18 630 (88 %)	47 367
Femmes	701 (7 %)	1 277 (6 %)	2 555 (12 %)	4 533
Total	9 886	20 829	21 185	51 900

Une distinction est à faire entre les militaires sous contrats longs et ceux sous contrats courts. Les femmes sont surreprésentées dans les contrats courts. Une majorité de femmes militaires se trouvent donc soldats pour une courte période. Bien plus remarquable, l'effet différent du rang entre les contrats courts et longs, dans la catégorie des contrats longs, les femmes sont davantage représentées dans les grades de soldat/caporal alors que dans la catégorie des contrats courts, elles le sont davantage chez les officiers. Nous observons ici une des barrières structurelles qui explique pourquoi il faudra attendre longtemps avant qu'une femme ne soit promue générale. Quand 5 % des officiers contrats longs sont des femmes, il est plus difficile pour elles d'arriver en haut de la hiérarchie comme cela pourrait l'être si le pourcentage était de 22 %, comme c'est le cas pour les officiers contrats courts. Est-ce l'effet du plafond de verre ? Ou est-ce l'effet de nombre ?

Répartition des femmes et des hommes par grade, 2001⁰

	Hommes	Femmes	Total

⁰ *Ibidem.*

⁰ Avec les caporaux de la marine.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Sous-lieutenant	403 (84 %)	77 (16 %)	480
Lieutenant	1935 (93,8 %)	129 (6,2 %)	2064
Capitaine	2691 (90,9 %)	271 (9,1 %)	2962
Major	2183 (95,5 %)	105 (4,5 %)	2288
Lieutenant-colonel	1437 (98,5 %)	23 (1,5 %)	1460
Colonel	434 (99,9 %)	4 (0,1 %)	438
Général	110 (100 %)	0	110
Total	9193 (93,7 %)	609 (6,3 %)	9802

Le tableau précédent illustre le point présenté plus haut de manière plus claire. Le sexe est très irrégulièrement distribué selon les grades. En 2003, la situation s'est largement améliorée : six nouveaux colonels féminins ont été comptabilisés⁰.

Répartition des hommes et des femmes par corps de grade et type de contrat, 2003

⁰ Bosch, 'Het belang van gendersensitiviteit voor de integratie van vrouwelijke officieren', *Carré*, n° 9, 2003, pp. 10-11.

⁰ Knaap, *op. cit.*, p. 8.

		Officiers	Sous-officiers⁰	Militaires du rang	Total
Contrat long	Hommes	8 269 (95 %)	15 954 (96 %)	2 175 (90 %)	26 398 (95 %)
	Femmes	446 (5 %)	656 (4 %)	250 (10 %)	1 352 (5 %)
	Total	8 715 (100 %)	16 610 (100 %)	2 425 (100 %)	27 750 (100 %)

Contrat court	Hommes	916 (78 %)	3 598 (85 %)	16 455 (88 %)	20 969 (87 %)
	Femmes	255 (22 %)	621 (15 %)	2 305 (12 %)	3 181 (13 %)
	Total	1 171 (100 %)	4 219 (100 %)	18 760 (100 %)	24 150 (100 %)

En 2004, 13 % des femmes de l'armée de terre servaient au sein d'une arme de combat, 15 % dans des fonctions techniques et 72 % dans le soutien. Dans la marine et l'armée de l'air, nous retrouvons un autre type de ségrégation professionnelle. Dans ces armées les femmes travaillent rarement dans des métiers techniques. Comme attendu, elles sont bien représentées dans les domaines du soutien, mais aussi dans les unités de combat : 33 % des femmes marins et 19 % des femmes aviateurs servent dans des positions combattantes. Quand elles sont pilotes, elles sont surtout pilotes d'hélicoptères et non pilotes de chasse. La faible représentation des femmes dans les opérations au sein de l'armée de terre est en partie due aux standards physiques requis dans l'infanterie, l'artillerie et la cavalerie. Pour les femmes ces standards sont difficiles à atteindre. Mais conduire un char dans la cavalerie est-ce plus difficile que piloter un Apache ?

Répartition des femmes selon les groupes de métiers, 2004

	Terre		Mer		Air		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Combat	231	13	375	33	180	19	786	21
Technique	254	15	43	4	91	8	388	10
Soutien	1 228	72	703	63	666	71	2 597	69
Total	1713	100	1 121	100	937	100	3 771	100

Au vu des tableaux suivants, une part du problème réside dans la rétention du personnel. Les résultats des recrutements (11% de femmes recrutées en 2003)

⁰ Avec les caporaux de la marine.

ne sont pas loin des objectifs officiels que l'on veut obtenir pour 2010. Attirer des femmes n'est pas facile, mais les garder est encore plus difficile.

Recrutement en 2003

	Marine	Armée de terre	Armée de l'air	Police militaire	Total
Hommes	217 (90 %)	371 (93 %)	187 (82 %)	187 (89 %)	962 (89 %)
Femmes	26 (10 %)	29 (7 %)	40 (18 %)	22 (11 %)	117 (11 %)
Total	243 (100 %)	400 (100 %)	227 (100 %)	209 (100 %)	1 079 (100 %)

Départs en 2003

	Marine	Armée de terre	Armée de l'air	Police militaire	Total
Hommes	264 (79 %)	4496 (86 %)	334 (81 %)	113 (79 %)	5 207 (85 %)
Femmes	72 (21 %)	709 (14 %)	79 (19 %)	30 (21 %)	890 (15 %)
Total	336 (100 %)	5 205 (100 %)	413 (100 %)	143 (100 %)	6 097 (100 %)

Départs anticipés en 2003

	Marine	Armée de terre	Armée de l'air	Police militaire	Total
Hommes	248 (83 %)	1 247 (89 %)	212 (86 %)	155 (82 %)	1 862 (87 %)
Femmes	52 (17 %)	149 (11 %)	35 (14 %)	34 (18 %)	270 (13 %)
Total	300 (100 %)	1 396 (100 %)	247 (100 %)	189 (100 %)	2 132 (100 %)

II.2.3. Recrutement et fidélisation

En août 2004, le secrétaire d'État Van der Knaap⁰ annonça l'accroissement des niveaux de recrutement à 30 % afin d'avoir plus de femmes dans les forces armées. Ce nouvel objectif met en avant le fait que le *turn over* de la population féminine est élevé et restera probablement élevé pour certaines raisons comme fonder une famille après quelques années de service au sein des forces armées. Afin d'obtenir un pourcentage « raisonnable » de femmes, et en acceptant ce fort *turn over*, les forces armées devront faire plus d'efforts dans le recrutement.

Comme nous l'avons déjà souligné, recruter des femmes est difficile, mais les fidéliser aussi. Pour fidéliser les femmes dans les forces armées et les promouvoir à des positions élevées dans l'organisation, les objectifs en termes de politiques ont été spécifiés. À côté de l'objectif général d'atteindre 12 % en 2010, d'autres objectifs ont été institués pour les officiers. Pour les rangs de major (commandant) et plus l'objectif a été établi à 6 %, pour les rangs de colonel et plus l'objectif a été établi à 3 %. Dans ces objectifs, des politiques sont menées depuis 1988 pour améliorer les conditions de travail. Les services ont alors mis en place le *Positive Plan of Action for the Integration of Women*. La politique inclut l'amélioration du recrutement des femmes, de la sélection, de l'entraînement, du travail à temps partiel, du congé de maternité et de la garde des enfants. Quelques-unes de ses politiques sont basées sur des règlements nationaux.

Les règlements concernant la conduite inconvenante en général et le harcèlement en particulier sont basés sur le *Working Conditions Act*⁰. Depuis 1994, les employeurs sont obligés de protéger les employés contre le harcèlement sexuel et la violence. En 2001, une publication du ministère de la Défense appelé *With all respect* indique clairement que le comportement indésirable est inacceptable. Depuis le 17 septembre 2001, on peut appeler le *Regulation Complaints Conduct Unbecoming*. Les individus peuvent se tourner vers un conseiller, une personne qui traite l'information de manière confidentielle. Dans l'armée de terre, on compte 170 conseillers. Ils enregistrent les plaintes de manière anonyme pour une utilisation statistique. Le conseiller peut aider en reportant les comportements pénaux à la police militaire royale qui peut rapporter une plainte officielle au comité qui est chargé des plaintes pour conduites inconvenantes. Les individus qui portent plainte sont garantis d'une protection légale c'est-à-dire que la plainte ne se retournera jamais contre le

⁰ Le 26 août 2004 durant une réunion *Keys for success*, Zwaluwenberg, Hilversum.

⁰ La conduite inconvenante est définie comme un comportement intimidant, humiliant et effrayant vers une personne ou un groupe de personnes. Par exemple, nous retrouvons le harcèlement sexuel, l'agression et la violence, la discrimination, l'extrémisme (pour la droite et la gauche), la moquerie, la brimade. Le harcèlement peut être plus spécifié : le rapprochement sexuel, les demandes de faveur sexuelles, le comportement sexuel verbal ou non, les plaisanteries, les remarques, les tentatives et contacts « accidentels ».

plaignant. L'intimidation sexuelle n'est pas un sujet d'intérêt dans les forces armées. Au début 2002, une recherche préliminaire à propos des conduites inconvenantes a été publiée. 8000 civils et militaires ont rempli un questionnaire qui comportait, entre autres, des questions sur l'intimidation sexuelle. 41 % ont répondu. Seuls 1 % des répondants ont déclaré avoir été victimes d'intimidation sexuelle. 11 % ont déclaré avoir été ennuyé par des commérages. Comparé à d'autres études, ce 1 % semble plutôt optimiste. Selon une recherche du ministère des Affaires sociales, en 2002, 17 % des femmes employées ont été au moins une fois confrontées à de l'intimidation sexuelle (4 % pour les hommes). Dans la police néerlandaise, selon le *Institute for Social and Sex Research*, 69 % des femmes et 44 % des hommes employés ont été confrontés à de l'intimidation sexuelle⁰.

Habituellement la garde des enfants est prise en charge par des agences sur le marché civil. Il y a des jardins d'enfants qui offrent des places aux enfants. Cependant, du fait du manque de place les listes d'attente se remplissent. La Défense a également des installations. Des contrats ont été signés avec des agences. L'utilisation des garderies est soumise à conditions pour les employés qui en ont le plus besoin.

Les parents bénéficient d'une contribution financière pour le coût de la garderie. Cependant si le budget est épuisé, l'inscription sur des listes d'attente deviendra inévitable. La Défense se penche sur la possibilité d'ouvrir des garderies internes près des lieux de travail et des projets pilotes existent déjà.

Des dispositions particulières pour le personnel féminin ont été établies comme le congé de maternité, le droit de réintégrer les forces armées après six ans d'absence et l'exemption de déploiement dans les opérations de maintien de la paix et les exercices obligatoires de la marine dans le cas où les enfants ont moins de quatre ans.

II.2.4. Le Defense Women's Network

Fidéliser les femmes et améliorer leur place dans les forces armées n'est pas seulement une question de politiques, telles que nous les avons développées auparavant, c'est aussi une question de pressions politiques d'en bas, c'est-à-dire des organisations de femmes fonctionnaires elles-mêmes. Les femmes ne sont pas les seules à s'organiser. Il y a trois types de réseaux qui exercent une influence considérable sur les politiques des forces armées :

- Le *Defense Women's Network* (DWN)

⁰ Sandfort & Vanwesenbeeck, *Omgangsvormen, werkebeleving en diversiteit bij de Nederlandse Politie*. Delft, Eburon, 2000.

- La *Foundation Homosexuality and Armed Forces*
- Le *Defense Multicultural Network*

Leur approche philosophique est celle de la gestion des diversités (*managing diversities*). Selon Richardson⁰, l'approche de la gestion des diversités est différente de l'approche de l'émancipation. L'émancipation lutte directement contre les inégalités et met de côté les questions des minorités. L'émancipation est importante dans le progrès du traitement égal et des opportunités similaires. Cependant, l'approche de l'émancipation peut-elle réellement changer le comportement sur le terrain ? L'approche de la gestion des diversités ne le croit pas dans la mesure où les barrières culturelles et le comportement sur le terrain restent les mêmes. Pour cet auteur l'approche de la gestion des diversités met le doigt sur la différenciation dans les cultures et espère résoudre les conflits entre les groupes grâce à la propagation de la connaissance des contextes culturels et à l'augmentation de l'empathie culturelle. Les individus capables de comprendre les normes et les valeurs des autres collaboreront mieux. L'approche de l'émancipation ne peut être efficace lorsque manque l'appel à l'empathie culturelle qui est incarnée dans l'approche de la gestion des diversités. C'est pourquoi Richardson conclut que nous devrions déplacer l'émancipation et rechercher l'intégration.

C'est également la conclusion de la présidente actuelle du *Defense Women's Network* Henny Sbellén et de l'ancienne présidente Jolanda Bosch. Toutefois, elles soulignent que même si l'approche de la gestion des diversités est une approche utile, les femmes ont besoin de leur propre réseau, du fait de la spécificité d'un réseau et des problèmes de genre qui s'y rapportent.

Depuis douze ans, la DWN constitue un acteur du changement qui essaie d'influencer les décideurs et de promouvoir les intérêts des femmes dans les forces armées. Le DWN est constitué de femmes en activité⁰. Le réseau fonctionne sur le même modèle que celui des *old boys*. Il est difficile pour une femme membre du rang de demander directement de l'aide ou un conseil à d'autres femmes qui pourraient être plus gradées. Par l'intermédiaire de réunions, de discussions et de la lettre officielle, cela devient plus facile. Chacune peut s'entraider. Il s'agit d'un réseau informel *old girls*. Par ailleurs, de ce type de réseau sert également l'organisation puisque c'est une source de connaissance et d'expertise qui est souvent consulté par les décideurs. Le département du personnel invite souvent le réseau à participer à des réunions consultatives.

⁰ Richardson, 'Diversiteit in de defensieorganisatie. Van emancipatie naar integratie', *Kernvraag: Themnummer Diversiteit in de krijgsmacht*, n° 130, 2003.

⁰ www.defensievrouwennetwerk.nl.

L'avantage d'un réseau distinct réside dans le fait de soulever le problème spécifique de la perspective de genre. Il permet, en outre, de nommer des « ambassadeurs du genre » au sein de chaque armée et service. Ces ambassadeurs, tous généraux, ont la tâche de mettre les politiques de genre dans l'agenda politique et peuvent également être à l'origine d'initiatives, par exemple augmenter le nombre de femmes non-officiers dans la marine. Ainsi, de nombreuses politiques ont été mises en application afin d'améliorer la place des femmes dans les forces armées.

Enfin, ajoutons que les forces armées prennent également en compte les politiques internationales, en particulier face au déploiement des femmes dans les missions de maintien et de rétablissement de la paix. Les décideurs de la politique néerlandaise sont très réceptifs à la résolution 1325⁰ des Nations Unies au regard de la volonté d'incorporer les perspectives de genre dans les missions de paix. Les Nations Unies font clairement la distinction entre les décisions prises en matière de résolution de conflit, le rôle des femmes durant les missions de paix, et les rôles d'après conflit de la reconstruction des sociétés frappées par la guerre et qui veut introduire les perspectives de genre comme il est évident que la résolution de conflit et la reconstruction des sociétés vont en bénéficier. Nous y reviendrons dans le chapitre six.

En 2003, 7 % des militaires déployés étaient des femmes, ce qui correspond à 574 femmes soldats et 8 093 hommes.

Soldats déployés (maintien de la paix), 2003⁰

	Marine	Armée de terre	Armée de l'air	Police	Total
Officiers	308	708	283	9	1 308

⁰ http://www.un.org/events/res_1325e.pdf.

⁰ Source : rapportage krijgsmacht delen.

% de femmes	21	74	26		121
Sous-officiers⁰	1 023	1215	508	145	2 891
% de femmes	37	49	36	7	129
Militaires du rang	1 140	2 480	212	8	3 840
% de femmes	85	220	16	3	324
Total	2 471	4 403	1 003	162	8 039
% de femmes	143	343	78	10	574

Nous présenterons les résultats d'études concernant l'expérience des femmes lors des déploiement dans le point IV de ce chapitre.

III. La situation des femmes dans la société

Quant à la place des femmes dans la société néerlandaise elle semble paradoxale. Les Pays-Bas constituent un pays ouvert avec des normes et des valeurs libérales concernant le sexe, l'avortement et l'égalité des sexes. Les femmes peuvent poursuivre toutes les études qu'elles souhaitent et peuvent concourir pour un travail comme les hommes. Formellement l'égalité est garantie par les lois. La plus importante d'entre elles est l'article 1 de la Constitution qui bannit toute forme de discrimination. L'article dit : « Toutes les personnes aux Pays-Bas devraient être traitées également dans des circonstances égales. Les discriminations pour raison de religion, croyance, opinion politique, race, ou sexe ou pour toute autre raison ne devraient pas être permises. » D'autres lois mettent l'accent sur l'égalité comme le *General Equal Treatment Act*⁰ de 1994 et le *Working Condition Act* qui interdit toute intimidation et agression sexuelle au travail. Il y a également un comité « traitement égal » qui prend les plaintes en considération et beaucoup d'organisations, parmi lesquelles les forces armées, ont adopté des « codes de conduites » (Verweij et al, 2000) afin de prévenir les cas de harcèlement et d'améliorer les conditions de travail.

L'opportunité égale et la participation au marché du travail sont stimulées par des règlements concernant les congés parentaux. Le congé maternité est de 16 semaines à 100 % du salaire et peut être pris entre 4 et 6 semaines avant et 10 à 12 semaines après l'accouchement. La comparaison avec les autres pays européens est difficile car les rémunérations diffèrent. Par exemple, en Grande

⁰ Inclus les marins caporaux.

⁰ Cette loi stipule un traitement égal des personnes indépendamment de leur sexe et de leur statut civil.

Bretagne le congé de maternité est de 26 semaines mais est moins bien payé (90 % les six premières semaines, pour le reste 142 Euros par semaine). Le congé de paternité pour un nouveau né est de deux jours après la naissance. Quant au congé parental, il peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne huit ans et les deux parents y ont accès. Cela peut aller d'un tiers de temps hebdomadaire jusqu'à une durée à mi-temps pour une période de six mois ininterrompus. Une autre forme de politique permettant le renforcement de la participation au travail des femmes est l'interruption de carrière. L'interruption de carrière contre une compensation de 490 Euros par mois est accessible trois fois dans sa carrière. La période d'interruption professionnelle doit être comprise entre un minimum de deux mois et un maximum de six mois.

Malgré ces règlements, les observateurs notent que les Pays-bas ne sont pas aux premiers rangs en ce qui concerne les paramètres structurels sur l'égalité et deviennent un pays conservateur quand on aborde les valeurs familiales, le modèle des rôles traditionnels et la division du travail, ainsi que les tâches de soin entre femmes et hommes. La culture citoyenne est forte. Femmes et hommes veulent fonder une famille, avoir des enfants, acheter une maison, etc., et mettent ces aspirations citoyennes au dessus de la participation, du carriérisme et de la compétition du marché du travail.

Selon le « Emancipation Monitor 2002 », une publication bi-annuelle sur l'état de la place des femmes dans la société, le statut et la situation des femmes s'améliorent. Le rapport conclut que « le processus d'émancipation se dirige dans la bonne direction ... pas de cassure majeure dans les tendances n'a été observée et les évolutions prennent lentement mais sûrement le chemin recherché. »⁰ Mais il subsiste encore des différences entre femmes et hommes et les Pays-Bas sont à la traîne vis-à-vis des autres pays industrialisés.

Aux Pays-Bas, les femmes âgées de 14 à 64 ans sont à 66 % à travailler plus d'une heure par semaine. Si on prend la définition d'un minimum de 12 heures de travail par semaine, ce pourcentage baisse à 55 % en 2003. Même si ce pourcentage est relativement faible par rapport à d'autres pays, il s'accroît de manière constante comme le montre le tableau ci-dessous. Par ailleurs, il est beaucoup plus élevé parmi les femmes âgées de 25 à 34 ans.

Pourcentage de la population active, depuis 1996⁰.

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
------	------	------	------	------	------	------	------

⁰ Portegijs, Boelens, and Keuzekamp, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/publicaties/maatschappij/leefsituatie/emancipatiemonitor-2002.pdf>

⁰<http://statline.cbs.nl/StatWeb/>, accédé le 02112004; Central Bureau Statistics, Voorburg/Heerlen 2004-11-02. Ce sont les femmes travaillant au moins 12 heures par semaines.

44,6	46,9	48,7	50,6	52,0	53,5	54,3	54,7
------	------	------	------	------	------	------	------

Pourcentage de la population active par sexe et groupe d'âge, depuis 1990⁰

	Femmes			Hommes		
	1990	1995	2001	1990	1995	2001
15-24 ans	41	37	43	43	40	47
25-34 ans	53	61	72	88	86	91
35-44 ans	43	50	64	90	90	93
45-54 ans	33	42	55	82	85	89
55-64 ans	11	13	20	42	39	48
Total	39	44	53	71	72	77

Aux Pays-Bas, cette faible participation au travail coïncide avec un plus haut taux de temps partiel. Dans ce pays, 30 % des travailleurs sont à temps partiel. 59 % des femmes travaillent moins de 30 heures par semaine. Parmi les travailleurs à temps partiel, 78 % sont des femmes⁰. En moyenne, les femmes travaillent 25 heures par semaine, alors que la moyenne européenne est de 33 heures. La combinaison d'un travail à temps plein avec un travail à temps partiel est plus populaire dans les couples, soit dans 37 % des cas. En général, le mari exerce une activité professionnelle à temps plein et la femme à temps partiel. Seuls 14 % des couples travaillent à temps plein. Ce choix dépend d'abord du nombre d'enfants dans la famille, puisque seuls 6 % des couples ayant des enfants en bas âge travaillent à temps plein, alors que 46 % des couples avec des enfants se conforment au modèle d'un travail et demi.

Le plafond de verre existe encore mais la plupart des efforts seront plus perméables. Les filles réussissent mieux dans les carrières académiques et choisissent et finissent plus souvent une éducation pré-universitaire. Avec un fort degré en éducation professionnelle et universitaire, les femmes accèdent plus vite à la fin de leurs études et ont des taux de succès plus élevés. Dans beaucoup de disciplines les femmes sont majoritaires. Toutefois, il est encore difficile pour les femmes d'atteindre le sommet. Par exemple, en 2001, seuls 4,6 % des présidents des conseils d'administration des 25 des entreprises les

⁰ Source: CBS (Enquête sur la population active) repris par Portegijs, *op.cit.*, p. 73.

⁰ Duyvendak, J.W. & M.M.J. Stavenruiter (2004) *Working Fathers, Caring Men. Reconciliation of Working life and Family life*. The Hague: Ministry of Social Affairs and Employment / Verwey-Jonker Institute. Accessible sur Internet à l'adresse suivante : http://docs.szv.nl/pdf/129/2004/129_2004_3_6101.pdf, pp. 34-35.

plus importantes, étaient des femmes. Seuls 8,5 % des professeurs d'universités sont des femmes⁰.

En 2000, les femmes gagnent 78 % des revenus des hommes. En 1990, elles gagnaient 73 % des salaires horaires. Quand on regarde les données en fonction de l'âge, du niveau d'éducation et du secteur économique, on constate encore des différences de 7 %. Portegijs déclare que « si le montant gagné par une femme est juste assez pour couvrir le coût de soin d'un enfant, 27 % des femmes et 46 % des hommes considèrent que la femme devrait rester à la maison et s'occuper des enfants. » Il conclut que « la proportion des femmes qui continuent de travailler après la naissance du premier enfant a augmenté. Dans les années 1990 plus de 70 % des femmes actives continuaient de travailler après la naissance du premier enfant, bien que dans beaucoup de cas elles travaillent moins d'heures qu'avant.

IV. Lien entre le statut des femmes dans les forces et dans la société

La tendance positive envers l'égalité et l'émancipation dans la société se retrouve également dans les forces armées, avec des changements plus lents dans le dernier cas. Un des problèmes est la différence entre les civils et les militaires dans la perception du genre. Cette différence pourrait être originaire de différences qui existaient déjà avant que les individus ne décident de rejoindre les forces armées. Mais, si on se réfère à l'étude de Jelusic et al (2003), une autre explication apparaît. L'hypothèse est que la différence de perception du genre dans la société civile et dans les forces armées provient des effets de la socialisation. Au cours de leur adolescence, les individus sont socialisés de telle manière que leur perception du genre est déterminée. Dans les forces armées, la socialisation est la plus forte au cours de l'entraînement de base et au cours de la scolarité à l'Académie Militaire. Afin de tester cette hypothèse, les chercheurs ont comparé les étudiants civils et militaires tous universitaires. On leur a demandé si les femmes devaient être pleinement intégrées ou non dans les forces armées, même dans les armes de combat. Les résultats montrent que les étudiants civils et militaires ont répondu de la même manière. Les femmes sont plus favorables que les hommes et plus particulièrement les femmes cadets. Cette différence peut provenir du fait que les femmes cadets sont mieux informées sur les métiers. Par ailleurs, elles acceptent plus facilement l'idée que les femmes peuvent faire aussi bien⁰.

⁰ Portegijs, *op.cit.*

⁰ Jelusic, Caforio, Haltiner, Moelker, Szvirscev Tresh, *The Cultural Gap between the military and the parent society: a theoretical framework*. Papier présenté à : « Professionalism meets Leadership.

Les tableaux suivants abordent la question de l'acceptation des femmes dans les forces armées par les cadets et les étudiants civils⁰.

Êtes-vous pour une pleine intégration des femmes dans les forces armées ?

		Hommes	Femmes	Total
Académie militaire	1 – Oui, dans tous les rôles (combat inclus)	49,7 %	78,1 %	54,5 %
	2 – Oui, mais pas les armes de combat	43,9 %	21,9 %	40,1 %
	3 – Non	4,5 %	--	3,7 %
	4 – Pas d'opinion	1,9 %	--	1,6 %
	Total	155	32	187
		100 %	100 %	100 %
Université civile	1 – Oui, dans tous les rôles (combat inclus)	48,9 %	64,6 %	56,8 %
	2 - Oui, mais pas les armes de combat	42,6 %	25 %	33,7 %
	3 – Non	6,4 %	2,1 %	4,2 %
	4 – Pas d'opinion	2,1 %	8,3 %	5,3 %
	Total	47	48	95
		100 %	100 %	100 %

Quand le groupe des cadets est analysé plus en détail, des différences significatives font jour entre les cadets de 1^{ère} année et les cadets de 4^{ème} année. En première année, 61 % des cadets hommes et 83 % des cadets femmes soutiennent la pleine intégration. En quatrième année on ne retrouve plus que 26 % des cadets hommes qui sont toujours favorables (69 % des femmes). A moins qu'il y ait d'autres explications, le changement considérable dans l'attitude des hommes cadets est surtout le fait des effets de la socialisation au cours de leur séjour à l'Académie militaire.

Êtes-vous pour une pleine intégration des femmes dans les forces armées ?

		Hommes	femmes	Total
--	--	---------------	---------------	--------------

Interimmeeting of the Ergomas Working Groups on Professions and Morale, Cohesion and leadership », 22-25 mai 2003, Breda : KMA.

⁰ *Ibidem*.

1^{ère} année	1 – Oui, dans tous les rôles (combat inclus)	60,7 %	83,3 %	64,0 %
	2 Oui, mais pas les armes de combat	34,6 %	16,7 %	32,0 %
	3 - no	1,9 %	--	1,6 %
	4 - no opinion	2,8 %	--	2,4 %
	Total	107	18	125
		100 %	100 %	100 %
4^{ème} année	1 - Oui, dans tous les rôles (combat inclus)	25,5 %	69,2 %	35,0 %
	2 - Oui, mais pas les armes de combat	63,8 %	30,8 %	56,7 %
	3 - Non	10,6 %	--	8,3 %
	Total	47	13	60
		100 %	100 %	100 %

On peut aussi regarder ces statistiques d'une autre manière. On peut partir du pourcentage des hommes cadets qui sont contre l'intégration des femmes, 3 % chez les premières années et 10 % chez les quatrièmes années. Dans ce cas la différence entre les hommes cadets et les hommes étudiants civils est faible.

V. Analyse bibliographique

V.1. Considérations générales

La place des femmes dans les forces armées néerlandaises a été étudiée de diverses manières. Une partie des études s'est centrée sur l'aspect historique. Certains chercheurs ont analysé le début des politiques d'intégration des femmes dans les années 1980. D'autres se sont centrés sur la période actuelle et ont montré les changements des missions militaires (c'est-à-dire l'avènement des missions de paix) et leurs conséquences sur la place des femmes. D'autres encore se sont penchés sur les questions du management des diversités et leur émancipation. A l'exception de Bosch et Verweij, l'« invisibilité » des femmes dans les forces armées et le thème de la culture sont rarement abordés. Malgré tous les efforts politiques, les femmes demeurent encore invisibles au sein de l'organisation. La présence des femmes n'est pas seulement une question quantitative, c'est également une question de domination de la culture masculine qui ne rejette pas tant les femmes qu'elle ne les ignore. La présence des femmes n'est pas un objet de discussion populaire à moins qu'elle ne soit enrobée dans une couche humoristique. L'équation des femmes avec les chevaux, que nous avons présentée au début de ce chapitre, illustre

parfaitement ce point. La visibilité des femmes dans les forces est entravée par la culture de l'organisation militaire mais aussi par les aspects de la culture néerlandaise générale (en particulier les normes et les valeurs de la maternité maintenues par les femmes et les hommes). Par ailleurs, ce n'est pas seulement une discrimination directe qui entrave l'évolution vers une place plus égale des femmes (la plupart des discriminations directes ont simplement été interdites par la loi), ni un manque de mesures politiques en la matière, c'est surtout le facteur culturel qui est en cause. La visibilité et la masculinité sont des aspects du facteur culturel, ainsi que la « culture de la maternité » des femmes elles-mêmes.

V.2. L'expérience des femmes dans les opérations extérieures

L'expérience néerlandaise à propos du déploiement des femmes est généralement considérée comme positive. Toutefois, elle montre également que des barrières existent et que les préjugés masculins persistent concernant l'intégration des femmes.

Bosch a interviewé 16 femmes soldats qui ont été en déploiement⁰. Les femmes ont généralement montré beaucoup d'enthousiasme quant à leurs expériences. Elles ont vécu un fort degré d'autonomie et de responsabilité. Elles ont dit qu'elles avaient beaucoup appris sur elles-mêmes et sur leur travail au cours de leur déploiement, par exemple aider à reconstruire un pays, donner des conseils, résoudre des problèmes logistiques, négocier, coopérer avec des individus venant de différents pays, être loin de chez soi pour une longue période et faire face à la solitude. Elles prennent également des exemples concernant l'apprentissage de nouvelles compétences comme « les techniques de combat ». Beaucoup de femmes ont déclaré qu'il y avait un certain nombre de facteurs qui ont été importants pour leur bien être au cours du déploiement. Selon elles, une bonne santé et la possession de qualités sociales et communicationnelles semblent être les plus importants. Elles parlent de qualités comme être capable d'accepter les autres personnes, de ne pas être égoïste, d'avoir une attitude positive, d'être flexible, d'être empathique et d'être fortes mentalement.

La plupart des femmes qui ont été interrogées se sont senties pleinement acceptées par les membres de l'équipe avec qui elles ont directement coopéré. Toutes les femmes interviewées ont dit qu'elles avaient eu un *buddie* (confident) sur qui elles pouvaient compter, dans leur environnement immédiat. Les *buddies* gardent un œil sur chacun et apportent un soutien dans les moments de stress.

⁰ Bosch, J. & D.E.M. Verweij, 'Enduring Ambivalence: the Dutch Armed Forces and its Women Recruits. In: Cockburn, C. & E. Zarkov (eds.) *The Postwar Moment: Militarities, Masculinities and International Peacekeeping*, London : Lawrence Wishart, 2002, pp. 129-133.

La plupart des femmes ont eu un *buddie* homme en qui elles avaient une grande confiance et qui avaient une bonne écoute. Mais presque tout le monde a eu un « coup de déprime » à un moment du déploiement. Ces histoires illustrent que le « fait de se sentir mal » était accepté comme une part du défi.

Le fait que les femmes interviewées aient été contentes de leur déploiement ne signifie pas pour autant que les questions de genre n'ont posé aucun problème. Les relations impliquent nettement des représentations stéréotypées de la féminité et de la masculinité. Cela n'est pas une surprise.

Parfois les réactions du personnel militaire masculin vis-à-vis des femmes sont contradictoires. Un médecin, la seule femme qui a joint les patrouilles sociales de manière régulière durant une opération de maintien de la paix, a donné un exemple saisissant de l'hostilité qu'elle a dû affronter.

« ... Il y avait un peloton plutôt fanatique. Ils étaient clairement contre les femmes. Le commandant du peloton a montré ouvertement ça et a encouragé les membres du peloton à faire de même. Ça les (femmes) a beaucoup perturbé. Beaucoup de remarques provocatrices et malsaines ont été faites, et quand nous passions devant, nous étions complètement ignorées. »

Quand on lui a demandé si elle allait en patrouille avec ces hommes, elle répondit : « Oui, tu marches toute la journée, en silence, sans dire un mot. » Un second type de réaction consiste à mettre les femmes à part et à les dénigrer. Une femme chirurgienne a décrit ce qui lui est arrivé quand elle a souhaité visiter un bataillon égyptien.

« J'ai voulu visiter une petite unité néerlandaise sous commandement égyptien. J'étais en face de la barrière mais je n'étais pas autorisée à la franchir parce que j'étais une femme. « Mais je suis médecin », ai-je dit. Sa réponse restera négative. J'étais une femme et rien d'autre ne comptait. A la fin le sergent major a dû faire un marché avec le commandant égyptien, donc j'ai eu l'autorisation de rentrer. »

Un troisième type de réaction concerne les hommes militaires qui voient les femmes comme des êtres ayant besoin de protection. Les femmes sont souvent volontaires mais leur aide n'était pas acceptée, comme ce fut le cas pour cette femme sergent.

« Mon commandant a mis l'accent sur ma condition féminine. Je ne voulais pas ça du tout. Par exemple, lors des réunions il a incité les

hommes à enlever les photos pornographiques dans leur chambre du fait de ma présence. Mais je m'en fous complètement. Les gars paient pour leur chambre donc ils paient pour leur intimité. Ce commandant m'a mise sur un piédestal, ce qui n'était pas marrant. Cela m'a donné le sentiment que je devais marcher sur la pointe des pieds. Je voulais seulement faire mon travail. »

Les résultats de cette étude rejoignent ceux de Carreiras et de Sion⁰ qui ont aussi interviewé des femmes soldats néerlandaises déployées. Une sélection de l'échantillon de ces interviews confirme les problèmes que les femmes doivent affronter.

Une lieutenant-colonelle de 39 ans : « Une fois, j'étais commandant et je commandais 50 personnes. Nous avions des posters de Playboy... Ils ont coupé ma tête et l'ont mise sur un poster, dans mon bureau... Je me suis demandé : qu'est-ce que je dois faire ? Est-ce une sorte d'insubordination ou juste une attaque d'hommes vis-à-vis des femmes ou quelque chose comme ça ? »

Parfois les femmes sont acceptées lors des déploiements quand elles sont perçues comme n'étant pas des femmes, comme le montre l'exemple de Carina⁰.

« Avec Carina, c'est comme si elle n'était pas une femme. Elle fait son travail, il n'y a pas de différence. Carina est spéciale, elle... ne se plaint jamais et fait toujours son travail. Mais j'ai rencontré beaucoup de femmes qui ne faisaient pas bien leur travail... l'artillerie est trop difficile pour les femmes. Dans les casernes ça marche bien mais en exercice le travail d'artilleur est trop dur pour certaines femmes, toutes les femmes ne peuvent le faire. Elles doivent être fortes physiquement et aussi, comment est-ce que je peux le dire ? Sans être trop douce, elles doivent se prendre en charge et dans ce cas ça peut marcher. »

« Elle est sympathique et bien intégrée mais ce n'est pas une place pour les femmes... Elles peuvent servir dans des unités administratives mais pas dans des unités de combat. »

« Je n'ai pas de problèmes avec Carina. Elle n'a jamais eu de problèmes, elle est relaxe. »

⁰ Sion, *Changing from green to blue baret. A tale of two Dutch peacekeeping units*, doctorat, Free University of Amsterdam, 2004.

⁰ *Ibidem*.

Dans des cas plus rares, il y a des expressions de non-acceptation déclarée.

Un sous-officier a dit : « Je pense que nous les soldats fantassins ne devrions pas avoir de femmes. Vous pouvez dire que nous avons une femme (Ingrid) mais elle est à part dans le personnel. Mettez une femme au milieu d'hommes et vous aurez une atmosphère complètement différente ! Je pense que nous devrions faire attention à ça. Les filles qui ne savent pas ce qu'elles veulent faire de leur vie et elles sont jeunes et elles se jettent dans un monde d'hommes. Il n'y en a seulement quelques unes qui gèrent bien et Ingrid en est un parfait exemple. C'est une fille qui est encore debout ! Et elle fait parfaitement son travail... (mais) une femme parmi 10 hommes ? Qu'est-ce que tu fais ici ? Je me demande. »

Les politiques nationales et internationales qui visaient à améliorer l'intégration des femmes dans les forces armées cernent bien leurs objectifs, mais elles constituent seulement une partie de l'histoire. La non-acceptation déclarée pourrait être supprimée mais la non-acceptation cachée et subtile qui fait comprendre aux femmes qu'elles ne sont pas les bienvenues, est toujours présente.

Bosch et Verweij⁰ ont montré le phénomène de « l'ambivalence persistante ». A propos des politiques du genre le général Carreiras⁰ conclut que « si les hommes militaires se sentent trop contraints par les politiques institutionnelles qui sont interprétées par les hommes et les femmes comme des sources d'inégalités, des résistances manifestes à l'intégration des femmes pourraient s'affaiblir pour être remplacées par des formes plus subtiles et cachées de discrimination et d'hostilité. »⁰ Les politiques pourraient être nécessaires mais ne sont pas suffisantes pour assurer la viabilité du processus d'intégration des femmes dans les forces. Une meilleure insertion des femmes dans les forces armées dépendra probablement du changement de la présence « déterminante » des femmes dans la société, son impact sur les conceptions culturelles des rapports sociaux entre les sexes et sur une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales et professionnelles entre les sexes. »

Conclusion

⁰ Bosch et Verweij, *op. cit.*

⁰ Carreiras, *op. cit.*, pp. 318-325.

⁰ Yoder, J. Adams, and Prince, "The Price of a Token." *Journal of Political and Military Sociology*, 11, 1983, p. 334.

La place des femmes dans les forces armées s'améliore. L'évolution statistique est lente. Le processus de changement difficile. Le sexisme, la discrimination, l'inégalité flagrants sont traités dans la législation et dans les politiques des forces armées. Beaucoup a été déjà réalisé, mais davantage doit être fait à l'avenir. Les règlements étaient et sont mis en application. Des conditions de travail ont été améliorées et s'amélioreront encore plus à l'avenir. Beaucoup d'efforts sont mis dans le recrutement et la fidélisation des femmes.

Cependant, il est beaucoup plus difficile de traiter la résistance invisible. La résistance invisible est dans la culture et commence par la socialisation. Pendant la formation, les nouvelles recrues militaires acquièrent les normes et les valeurs des forces armées. Ces normes et valeurs aident la jeune recrue à s'adapter à l'organisation hiérarchique traditionnelle et à certaines normes et valeurs, comme la discipline et le courage, qui sont fonctionnelles sur le champ de bataille et aident à survivre dans les conditions extrêmes. À côté de ces normes et valeurs valables la norme de la masculinité est acquise. Même la langue militaire est imprégnée avec des expressions et du vocabulaire masculins. C'est au cours de leur formation que les cadets vont intégrer des attitudes moins positives au regard de l'intégration des femmes. La norme acquise de la masculinité amène donc à un manque de sensibilité de genre. L'assiette à l'entrée au château de l'Académie militaire royal des Pays-Bas - comme décrit au début de ce chapitre - est un exemple de ce manque de sensibilité de genre. A travers l'utilisation de l'humour, il s'agit d'une résistance subtile et invisible à l'intégration des femmes. Ce genre de résistance n'est pas évident à démasquer.

Augmenter le nombre de femmes dans les forces armées et améliorer les conditions de travail est également difficile en raison d'une forte « culture de la maternité »⁰ aux Pays-Bas et c'est n'est pas seulement un problème pour l'organisation militaire, mais également un problème pour la société civile. Les femmes et les hommes soutiennent l'idée que le métier de parent est plus important que la carrière. Si le choix doit être fait il se fait souvent en faveur de la famille lorsqu'il y a des enfants en bas âge. De meilleurs équipements de soins des enfants et la possibilité de travailler à mi-temps facilitent la conciliation mais beaucoup de jeunes femmes interrompent leur carrière. C'est l'une des raisons pour lesquelles il y a un plus grand pourcentage de femmes dans les rangs inférieurs et pourquoi le pourcentage vers le haut de la hiérarchie est bas. Il y a d'autres raisons comme le fait qu'il faut vingt ans pour accéder à des hauts grades. C'est pourquoi le secrétaire d'État est favorable au recrutement de hauts spécialistes féminins qualifiés directement de la société civile en leur donnant un rang selon leur expérience, capacités et qualifications. Mais cette intention politique n'est pas encore mise en application.

⁰ CARREIRAS, *op.cit.*

La présence numérique des femmes dans les forces armées est faible et parce qu'elle est faible les femmes partent, s'attendent à devoir être en situation de performance tout le temps (par exemple en s'alignant sur les niveaux physiques masculins), et sont traitées à part. À cet égard les femmes sont très visibles. En même temps, elles sont culturellement invisibles. Elles se rendent elles-mêmes invisibles pour rester. Elles ne veulent pas être traitées à part et adoptent un profil bas, ou essaient de se comporter comme les hommes afin d'être acceptées. On retrouve les mêmes habitudes du XVII^{ème} siècle quand les femmes s'habillaient en hommes pour rester inaperçues. Elles doivent également s'adapter psychologiquement.

La seule manière de mettre vraiment un terme à la sous-représentation numérique et à l'invisibilité culturelle des femmes est la gestion démographique. Moss Kanter (1977) a déjà montré que la faiblesse numérique a plus de conséquences pour les femmes. Cet auteur estime qu'à partir de 30 %, les femmes sont traitées indépendamment de leur sexe. Cependant aucune armée n'a encore atteint ce 30 %. Les femmes n'auront un statut égal que lorsqu'elles seront plus nombreuses et mieux représentées dans les grades les plus élevés.

Chapitre 5 : Le Royaume-Uni⁰

« Chaque jour est la journée internationale des femmes dans les forces armées modernes »⁰.

Les armées britanniques ont longtemps fait figure d'exemple – ou de repoussoir – en Europe, notamment parce que la tradition ici est celle du volontariat. Ainsi, certains en faisaient, en se fondant aussi sur la puissance économique et politique du Royaume-Uni, une illustration de la voie à suivre pour rester dans le jeu international quand d'autres relevaient au contraire les méfaits d'une telle option d'organisation militaire tant par ses coûts que comme illustration d'une « citoyenneté libérale et individualiste ». Mais, si la professionnalisation des armées est ici ancienne, les questions qu'elle pose de façon récurrente, les effets structurels qui l'accompagnent n'en restent pas moins toujours d'actualité à l'image de la féminisation.

I. Les armées britanniques

I.1. La nouvelle donne stratégique

La fin de la guerre froide a marqué une nouvelle phase pour les armées britanniques notamment parce que leurs missions se sont, comme pour les autres pays concernés par notre étude, diversifiées et multipliées. Elles ont aussi été confrontées, rappelle Christopher Dandeker, à diverses remises en cause influencées par la société civile, des débats autour de la pertinence des méthodes de gestion civile aux demandes d'abandon d'éléments attachés traditionnellement à elles⁰. Mais, à côté de l'instabilité et de l'incertitude sur le plan stratégique qui rompent avec les dernières décennies, les mutations à l'œuvre prolongent assez largement des évolutions antérieures.

Les changements stratégiques sont évoqués dans le *Strategic Defence Review* de 1998, document dans lequel est affirmée la volonté de revoir les priorités de la politique de Défense, sur le plan conventionnel et sur le plan nucléaire. Les forces armées doivent donc assurer la sécurité du temps de paix du Royaume-

⁰ Nous tenons à remercier ici le Professeur Christopher Dandeker et Rachel Woodward pour l'aide qu'ils nous ont fournie dans l'élaboration de ce chapitre.

⁰ Annonce du Ministre des Armées, mars 1999. Cité dans WOODWARD Rachel et WINTER Patricia, « Discourses of gender in the contemporary British Army », *Armed Forces and society*, p. 2.

⁰ DANDEKER Christopher, « The United-Kingdom : The Overstretched Military », in MOSKOS Charles, WILLIAMS John, SEGAL David (dir.), *The Postmodern Military, Armed Forces after the Cold War*, New York, Oxford University Press, 2000, p. 32.

Uni (protection du sol, mais aussi missions de service public, de sécurité civile) la sécurité des territoires d'outre-mer, permettre au pays de participer à la « diplomatie militaire » (coopération militaire), assurer la promotion des intérêts britanniques dans le monde, participer à la maîtrise de la violence et aux opérations humanitaires, intervenir lors de conflits régionaux dans la zone OTAN ou hors d'elle et être capables de répondre à une attaque stratégique contre l'OTAN⁰. Par ailleurs, le *Strategic Defence Review* évoque quatre décisions en matière de gestion du personnel militaire: nouveau système de rémunération, révision du système d'allocations et de pensions, redéfinition de l'agencement des carrières et élaboration d'un règlement de discipline commun aux trois armées.

I.2. Les armées britanniques en chiffres

Afin de poursuivre la caractérisation générale des armées britanniques, nous voudrions présenter un certain nombre de données produites par la *Defence Analytical Services Agency* (DASA).

Évolution récente des effectifs des armées britanniques⁰ (1990 à 2003)

Année	1990	1997	1999	2001	2003
Effectif global	447 000	321 000	309 500	304 100	295 600
Personnels militaires	305 800 68,4 %	211 800 66,0 %	208 600 67,4 %	205 700 67,6 %	206 900 70,0 %
Personnels civils	141 400 31,6 %	109 200 34,0 %	100 900 32,6 %	98 400 32,4 %	88 700 30,0 %

Les effectifs ne cessent de diminuer au fil des années. Ainsi, depuis près de 15 ans, les forces ont perdu un tiers de leur personnel, soit 32 % du personnel militaire et 37 % du personnel civil. La réduction des effectifs se fait donc, comme le montrent aussi les variations de la part respective des personnels civils et militaires, plutôt au détriment des personnels civils ce qui confirme le recours à la sous-traitance en la matière et un recentrage « opérationnel ».

⁰ Cf. BOENE Bernard, DANDEKER Christopher et ROSS John, *Les armées professionnelles et les liens armées-Etat-société au Royaume-Uni. Données 1999-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001, pp. 15-17.

⁰ Source : Defence Analytical Services Agency (DASA), *National Statistics*, 2003, p. 39 (chapitre personnel). Nous utilisons ici non pas les chiffres globaux mais l'effectif des troupes régulières pour les personnels militaires et des personnels civils « nationaux », exclus donc pour les premiers les Gurkhas et, pour les deux catégories les personnels engagés au niveau local, catégories qui ne sont pas retenues par la DASA pour le reste de ses calculs. Pour mémoire, ces effectifs représentaient, en 2003, un peu moins de 7 000 militaires et environ 13 800 civils.

L'importante réduction d'effectifs réalisée au sein des armées britanniques ne les a pas empêchées d'être confrontées à de difficultés de recrutement et de fidélisation récurrentes. Ces difficultés ont plusieurs causes. La faible propension à l'engagement est, en effet, une des conséquences probables de la contraction continue des effectifs en ce que celle-ci diminue l'attractivité des armées pour les jeunes présents sur le marché du travail. Va dans le même sens le fait que les armées n'ont longtemps montré qu'un intérêt limité à la reconversion des personnels engagés. Ensuite, avec la réduction des effectifs et l'ancienneté de la suppression du service militaire, on assiste à une importante réduction de la familiarité des Anglais avec les armées. Enfin, les auteurs pointent du doigt le fossé qui s'est creusé entre les armées et la société sur le plan culturel, les armées ne suivant généralement que lentement les évolutions sociales et culturelles civiles⁰. Si l'on s'intéresse maintenant à l'année 2003, on observe la répartition suivante des effectifs militaires et civils par armées et services.

Répartition des effectifs au 1^{er} avril 2003⁰

	Militaires	Officiers	Autres rangs	Civils	Effectif total
Marine	34 900 85,7 %	5 700	29 200	5 900 14,3 %	40 700 100 %
Armée de terre	106 500 83,4 %	12 200	94 300	21 200 16,6 %	127 700 100 %
Armée de l'air	41 600 82,0 %	7 900	33 700	9 100 18,0 %	50 700 100 %
Logistique	6 900 25,3 %	1 900	5 000	20 400 74,7 %	27 300 100 %
Offices centraux⁰	16 400 45,2 %	5 200	11 200	19 900 54,8 %	36 300 100 %
Services propres⁰	700 5,4 %	300	400	12 200 94,6 %	12 900 100 %
Total	206 900⁰ 70 %	33 200	173 800	88 700⁰ 30 %	295 600 100 %

⁰ Sur ce point, voir BOENE, DANDEKER et ROSS, *op. cit.*, p. 108 sq.

⁰ DASA, *op. cit.*, pp. 40-41. Les données sont présentées initialement par aires budgétaires, donc avec une ligne particulière pour les trois états-majors.

⁰ Cette catégorie comprend, outre les services du ministère de la Défense, les commandements des forces interarmées en opérations (Chypre, Gibraltar et Falkland).

⁰ Sont comptés ici les personnels du service météorologique des armées, des laboratoires de science et technologie, du *Defence Aviation Repair Agency* et des personnels non affectés.

⁰ Sont ici compris les troupes régulières, exception faite des Gurkhas et des réservistes.

⁰ Ce chiffre ne tient pas compte des personnels civils engagés localement et des personnels contractuels. Parmi les personnels civils en 2003, 25 820 femmes travaillent à temps plein (31 % du total des personnels civils travaillant à temps plein) et 5 270 à temps partiel (91 % de cette catégorie), soit 35 % des personnels civils.

Enfin, on note une réduction nette et régulière de l'effort de Défense britannique⁰ au long de la dernière décennie, quoique cette restriction tende à s'atténuer sur la fin de la période (ainsi la part de la Défense dans le PIB est passée de 3 % en 1994 à 2,3 % en 2003). Dans le détail, les charges de personnel représentent une part relativement stable soit à peu près 36 % de l'ensemble des crédits (elles baissent en valeur de 6 % environ entre 1994 et 2003). Parallèlement, l'effort d'équipement a été intensifié sur la même période, relativement à l'ensemble des dépenses en capital (puisqu'il passe de près de 74 % à plus de 96 % de ces dépenses), mais a été réduit en valeur de plus de 12 %. Frappante est, enfin, l'importance croissante prise par les dépenses de fonctionnement et d'entretien : elles sont devenues majoritaires dans les dépenses de fonctionnement globales et leur montant global a augmenté de 28 %.

I.3. L'image des armées dans la société

A ce niveau, l'enjeu principal est celui de la visibilité des armées au sein de la société, à quoi s'ajoute, bien sûr, la question de la différence de valeurs entre les armées et la société, de leurs transformations et du rythme propre à chacune de celles-ci. Ainsi Christopher Dandeker rappelait, en 2001, que les armées adoptaient « une attitude plus active en termes de relations publiques en ce qui concerne les questions de défense mais aussi pour expliquer la structure et la culture propres aux armées »⁰.

Les difficultés de recrutement montrent aussi que l'image des militaires recrutés jusque-là, notamment les jeunes hommes issus de zones particulièrement touchées par les difficultés économiques et sociales, est assez mauvaise : les *squaddies*, tels qu'on les appelle, apparaissent ainsi vouloir entrer dans les armées à défaut de pouvoir prétendre à un autre emploi, détériorant ainsi l'image des postes occupés. De manière générale, « l'armée reste (...) moins visible que par le passé. Par ailleurs, les cérémonies militaires publiques sont moins nombreuses qu'en France »⁰, même si l'histoire militaire reste une source de fierté pour l'ensemble de la nation et si les Anglais sont mobilisés derrière leurs soldats quand ils sont engagés à l'extérieur : l'engagement britannique aux côtés des États-Unis dans la guerre en Irak en est une illustration assez manifeste, preuve aussi sans doute de l'adhésion à l'idée selon laquelle l'outil militaire est un gage de puissance et d'influence sur la scène internationale. Reste que la

⁰ Les dépenses sont considérées ici en structure OTAN, pensions comprises. Secrétariat général pour l'administration, Direction des affaires financières, Sous-direction des études et synthèses, *Les budgets de défense des pays membres de l'OTAN*, Paris, SGA, 2004. Les chiffres budgétaires sont calculés en tenant compte de la parité de pouvoir d'achat.

⁰ DANDEKER, *op. cit.* (2001), p. 39.

⁰ BOENE, DANDEKER et ROSS, *op. cit.*, p. 85.

familiarité avec les armées, on l'a dit, est moindre et assez localisée, liée à l'implantation d'une base militaire ou à la présence de réservistes. Là, comme les militaires habitent hors des casernes, les relations avec le monde civil peuvent être particulièrement importantes et les types de sociabilité se rapprocher⁰.

II. La situation des femmes dans les armées britanniques

Les documents du ministère britannique de la Défense montrent que la féminisation s'inscrit dans le cadre d'une politique d'ensemble relative à « l'égalité des chances » au sein des armées : avec les femmes, sont également concernées les minorités ethniques, auxquelles plusieurs tableaux sont consacrés dans le chapitre sur le personnel des statistiques de la DASA, ainsi que les homosexuels. Si l'augmentation de la part des minorités ethniques et des femmes au sein des armées procèdent d'un mouvement d'ensemble pour assurer une meilleure représentativité sociale des armées, mais aussi résoudre certaines difficultés de recrutement, il n'en reste pas moins que les attitudes à l'égard de ces deux catégories relèvent de principes différents : « Les rôles des femmes sont discutés en termes de maximisation d'opportunité. Il n'est pas question de dire qu'une représentation proportionnelle [des femmes au sein des armées] soit un objectif »⁰. Une telle attitude, au-delà de sa relative « évidence », doit être retenue en ce qu'elle diffère de l'attitude générale quant à la féminisation d'autres secteurs.

II.1. Historique

Les femmes sont, depuis longtemps, présentes au sein des armées britanniques : leur rôle a été souligné au cours des deux conflits mondiaux pour aboutir, en 1949 à la création d'un corps séparé pour les femmes, le WRAC (*Women's Royal Army Corps*). Elles étaient plutôt cantonnées à des tâches administratives et restaient largement minoritaires puisqu'elles n'ont représenté, jusque dans les années 1970, que 2,5 % des effectifs. Les années 1980 marquent le début de l'élargissement de la place accordée aux femmes au sein des armées. Le WRAC a été dissout en 1992, mais durant tout ce temps, des restrictions demeuraient : quant aux postes, aux grades ou aux possibilités d'envoi au-delà des frontières.

⁰ Voir FAMECHON Christelle, PORTERET Vincent, PIOTET Françoise et SORIN Katia, *Les conditions de vie des militaires en Europe : convergences et divergences*, Paris, Les Documents du C2SD, 2003, pp. 133-134.

⁰ DANDEKER Christopher and MASON David, « Diversifying the uniform ? the Participation of Minority Ethnic Personnel in the British Armed Services », *Armed Forces and Society*, Vol. 29, n°4, Summer 2003, p. 486.

II.1.1. Une présence ancienne

Il semble que l'Angleterre, comme les États-Unis du reste, a eu, au cours de la Grande guerre, une attitude plus souple que d'autres belligérants à l'égard des femmes⁰. Alors que les besoins en hommes étaient très importants et faute de conscription, le Gouvernement fit appel au volontariat, avec succès, et les femmes voulurent prendre part à cet effort. Fut ainsi créé le *Women's Emergency Corps* (WEC) à l'automne 1914. Dans ce cadre, et jusqu'en 1917, les femmes furent engagées à titre civil dans les armées (cantinières, cuisinières et surtout infirmières) mais sans accès à la zone de combat, notion dont le sens commençait à paraître moins clair. En 1917, les pertes importantes subies poussent le *War office* à reconsidérer la question et à faire porter l'uniforme aux femmes. Ce fut fait en 1918 avec les *Women's Auxiliary Army Corps* (WAAC) et les *Women of the Royal Navy* (WRN).

Près de 100 000 femmes passèrent par ces unités. S'il s'agissait d'affectations militaires, la plupart restèrent sur le sol de l'Angleterre et les tâches confiées aux femmes respectèrent la division sexuelle du travail : il s'agissait de nourrir, d'habiller ou de soigner, pour l'essentiel, à quoi s'ajoutaient diverses tâches administratives, les femmes suppléant aux hommes absents et étant recrutées par le ministère du travail et les associations féminines et non par leur employeur effectif, les armées. Cette ouverture répondait d'abord à un besoin de main d'œuvre, quand justement nombreuses étaient les craintes quant à la perception de telles unités dans une Angleterre encore victorienne : « Aussi, explique Martin Van Creveld, les femmes soldats étaient-elles assujetties à des règles strictes quant à leurs mouvements, leur tenue et leur conduite »⁰ (modification des uniformes pour atténuer toute « féminité » trop visible, ...). Ces femmes n'étaient pas soldats au même titre que les hommes : leurs obligations de disponibilité n'étaient pas identiques à celles des hommes. Elles appartenaient à des corps distincts, signe des inquiétudes que l'on avait par rapport aux contacts qui pouvaient exister entre hommes et femmes.

Ces unités cessèrent d'exister une fois la guerre finie, sans pour autant qu'aucune critique n'ait été formulée à propos de la façon dont les femmes avaient exécuté leurs missions. Mais on n'avait plus besoin d'elles dans le cadre d'armées à nouveau réduites en taille. La perspective d'un conflit probable conduisit néanmoins le commandement militaire britannique à songer à la

⁰ Voir LORING GOLDMAN Nancy et MITES Richard, « Great-Britain and the World Wars », in LORING GOLDMAN Nancy (dir.), *Female Soldiers – Combatants or Noncombatants ? Historical and contemporary perspectives*, Londres, Greenwood Press, 1982, pp. 21-45.

⁰ VAN CREVELD Martin, *Les femmes et la guerre* (trad.), Monaco, Editions du Rocher, 2002, pp. 146-147. Les chiffres utilisés au cours de cet historique sont tirés de cet ouvrage.

mobilisation des femmes et à la préparer, et ce dès 1936. Ainsi, durant la Deuxième Guerre mondiale, les femmes servirent à peu près de la même façon que pendant la Première et un projet de conscription des femmes fut même élaboré en 1942, sans suite. D'après les statistiques données par Van Creveld, les femmes constituaient 2,3 % du personnel en uniforme en décembre 1939, 9,4 % en septembre 1943 et 8,2 % à la fin de la guerre. En chiffres, le maximum fut atteint en mars 1944 avec 450 000 femmes dans les armées. Nouveauté de l'expérience, les femmes purent devenir officiers. En revanche, comme pendant la Grande Guerre, chaque arme disposait de sa propre unité féminine et les femmes avaient accès à un éventail d'emplois militaires spécialisés, des employées de bureau aux spécialistes de transmission en passant par les personnels de défense anti-aérienne. Si on se limite à l'armée de l'air, on voit que les femmes, qui pouvaient être techniciennes ou pilotes (entre autres) ce qui pouvait les mettre au contact des armes et les mettre en danger (même si elles ne pilotaient pas d'avion dans le cadre de combats).

Van Creveld s'attarde sur l'initiative britannique d'employer les femmes dans la DCA, préparée dès 1938, et qui constitue une entorse au principe, en vigueur jusque-là, d'exclusion des femmes des postes combattants. Après avoir vaincu des résistances de tout ordre, sans doute minorées par l'auteur, les femmes furent admises et les premières batteries mixtes entrèrent en service au mois d'août 1941, objet de fascination dès le départ : les femmes défilaient, mangeaient, faisaient l'exercice et travaillaient avec les hommes. Rapidement, une grande part des effectifs de l'*Auxiliary Territorial Service*, unité féminine de l'armée de terre, fut affectée à des tâches opérationnelles : guet, prévisions, altimétrie, détections des radars, sans s'occuper des armes. Mais, le fait que la guerre se prolonge a atténué cette distinction, et pas uniquement parce que le tir des batteries était commandé à distance. Aucune difficulté particulière qui aurait pu limiter l'emploi des femmes n'était relevée. La question reste de savoir si elles étaient effectivement en armes.

Cette expérience fondamentale, eue égard justement à la portée des enseignements tirés à partir d'elle, aura pourtant une portée limitée sur le point qui nous intéresse. En effet, après 1945, les effets de la totalisation du conflit ne perdurent pas et les femmes reviennent à des tâches traditionnelles : ainsi, en 1948, ne portaient plus l'uniforme en Angleterre que des infirmières ou presque. Pourtant, dans la perspective d'une nouvelle déflagration mondiale liée à la guerre froide et dont beaucoup pensaient qu'elle mobiliserait encore davantage les ressources des belligérants, plusieurs pays, dont l'Angleterre, mirent en place des unités militaires féminines permanentes, les femmes restant « séparées et inégales »⁰ avec leurs propres casernes, leur propre hiérarchie et

⁰ *Ibid.*, p. 229.

des tâches d'assistance des hommes (secrétariat, ...). C'est qu'une telle participation ne devait pas nuire à l'image de la femme qui prévalait alors dans la société. Progressivement, la présence des femmes s'accroît et se renouvelle dans ses modalités pour répondre notamment aux besoins de recrutement (fin de l'existence de bases séparées pour hommes et femmes, ouverture de postes jusque-là réservés aux hommes)⁰, mais elles restaient conçues comme des non-combattantes. Bien plus, durant les années 1970, une étape législative importante est franchie en matière de droits des femmes avec le *Sex Discrimination Act* de 1975. Mais ce texte ne concerne que les emplois civils, les armées échappant à son application au nom, notamment, de la possibilité, reconnue au niveau européen, de déroger au principe d'égalité des droits au travail pour des motifs de sécurité publique.

II.1.2. Le tournant des années 1980

Faisant la synthèse des débats relatifs à la féminisation des armées tels qu'ils se sont développés au Royaume-Uni, Christopher Dandeker estime que quatre facteurs y ont contribué : les pressions de la société environnante (notamment la participation des femmes au marché du travail), les pressions internes en faveur d'une amélioration des perspectives de carrière des femmes déjà présentes au sein des armées, la technicisation des matériels qui a contribué à amoindrir la prégnance de la référence à la force physique et, enfin, l'attitude des nouvelles générations de responsables politiques⁰. On note que l'auteur ne mentionne pas l'influence des textes législatifs en tant que tels. On ne saurait néanmoins négliger les difficultés de recrutement que rencontrent les armées britanniques, à des degrés divers selon les armes. Les mesures prises en direction des femmes, mais aussi des minorités ethniques, visent directement à élargir la base de recrutement à des groupes qui n'étaient pas jusque-là, loin s'en faut, dans la population-cible, avec cette conséquence que les armées puissent se trouver confrontées à des questionnements inédits ou alors, pour tenir compte de la variable générationnelle, dont la présence donne plus de poids.

A partir de là, on peut s'intéresser à la féminisation sur une plus longue période :

Évolution des effectifs militaires, par grade et par genre⁰ (1980 à 2002)

	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002
Officiers	41 516	42 143	42 860	35 545	32 510	32 630	32 750
Dont	1 976	2 157	2 780	2 589	2 890	3 030	3 180

⁰ *Ibid.*, p. 248.

⁰ DANDEKER, *art. cit.* (2000), pp. 41-42.

⁰ Source : DASA, *op. cit.* (2003), p. 52 et DASA, *National Statistics*, 2001.

femmes							
% de femmes	4,8	5,0	6,5	7,3	8,9	9,3	9,7
Autres rangs	277 882	284 706	262 900	197 795	175 100	173 020	173 760
Dont femmes	13 866	14 244	14 690	14 019	13 660	13 650	14 560
% de femmes	5,0	5,0	5,6	7,1	7,8	7,9	8,4
Total	319 398	326 849	305 760	233 340	207 610	205 650	206 510
Effectifs féminins	15 842	16 401	17 470	16 608	16 550	16 680	17 740
% de femmes	5,0	5,0	5,7	7,1	8,0	8,1	8,6

D'un point de vue général, on voit que le taux de féminisation global a assez régulièrement progressé depuis plus de vingt ans et qu'il a surtout profité de l'importante réduction d'effectifs réalisée dans la première moitié des années 1990. Ainsi, les effectifs féminins ont progressé sur la période de près de 12 % quand l'effectif global a baissé de plus de 35 %, ce qui explique aussi que le taux de féminisation ait presque doublé (à effectif global constant, le taux de féminisation en 2002 ne serait que de 5,5 %). Si l'on s'intéresse maintenant aux deux catégories distinguées (officiers et autres rangs), on s'aperçoit que, similaires au début des années 1980, les taux de féminisation pour chacune d'elles deviennent assez dissemblables : la féminisation est la plus forte chez les officiers. Précisément, si l'on s'intéresse à la progression par catégorie, le nombre de femmes officiers a augmenté de près de 61 %, quand celui des femmes appartenant aux autres catégories a progressé de 5 % seulement, ce qui confirme l'importance de la féminisation du corps des officiers. On examinera ensuite, plus en détail, la situation en 2003 pour voir si la tendance au rapprochement de ces deux chiffres se confirme.

Sur la pyramide des grades, on observe que les femmes restent exclues des grades les plus élevés quand leur nombre a baissé s'agissant de l'avant-dernière catégorie : elles étaient sept en 1990, elles ne sont plus que quatre en 2002. Pourtant, dans les autres grades, la féminisation apparaît importante. Ainsi, si le nombre de femmes colonel est passé, toujours entre 1990 et 2002 de 24 à 29 (sur un total de 1 514 à 1 149), le nombre de femmes majors est passé de 370 (3,2 % de la catégorie) à 610 (6,1 % de la catégorie), soit une progression de 65 % quand l'effectif global de la catégorie baissait de 15 %, passant de 11 790 à 10 010. Le nombre de capitaines féminins est passé entre 1990 et 2002 de 1 140 à 1 480, soit une progression de près de 30 %, les femmes représentant respectivement 7,7 % et 12,7 % de l'effectif global d'une catégorie qui, dans le

même temps, était passée de 14 780 à 11 670 (- 21,0 %). Enfin, si l'on s'intéresse à la catégorie des lieutenants, l'augmentation est moins sensible puisqu'on comptait 920 femmes en 1990 (9,9 % de l'effectif global) et 930 en 2002 (17,2 % de l'effectif global), soit une progression de 10,9 %. L'effectif global pour ce grade est passé de 9 310 à 5 400 (- 42,00 %).

Les chiffres concernant les autres rangs font apparaître des variations sensibles, quoi que moindres s'agissant des effectifs féminins, les mouvements ayant toujours moins d'ampleur que ceux des effectifs masculins ou globaux. Ainsi, pour le grade de caporal, les femmes sont passées de 2 980 en 1990 à 2 750 en 2002 (- 7,8 %), représentant respectivement 5,3 % et 9 % de l'effectif global qui, dans le même temps avait baissé de plus de 41 %, passant de 55 980 à 32 860. Pour l'échelon le plus bas, le nombre de femmes a baissé de 11,4 %, passant de 8 530 (7,5 %) à 7 560 (10 %), quand l'effectif global régressait de 113 330 à 75 320.

Évolution des effectifs, par sexe, grade et armée⁰ (1999 à 2003)

Marine

	1999	2000	2001	2002	2003
Effectif global	43 700	42 850	42 420	41 630	41 550
Dont femmes	3 340 7,6 %	3 410 8,0 %	3 470 8,2 %	3 520 8,4 %	3 690 8,9 %
Officiers	7 710	7 660	7 760	7 780	7 800
Dont femmes	470 6,1 %	520 6,8 %	560 7,2 %	590 7,6 %	610 7,8 %
Autres rangs	36 000	35 190	34 660	33 850	33 760
Dont femmes	2 870 8,0 %	2 890 8,2 %	2 910 8,4 %	2 930 8,7 %	3 080 9,1 %

On note, pour la Marine, que, jusqu'en 2001, le taux de féminisation global était très légèrement inférieur au taux global pour les trois armées. Il est intéressant aussi de constater que le taux de féminisation de la catégorie « officiers » est inférieur à celui de la catégorie « autres rangs » et inférieur aussi au taux global pour la même catégorie. Par contre, le taux de la deuxième catégorie reste supérieur au taux global correspondant. Ces chiffres confirment l'observation de Christopher Dandeker et Mady Segal selon laquelle la féminisation s'était

⁰ Source : <http://www.dasa.mod.uk/natstats.tsp1/gender.html> (consulté le 20 avril 2004). Nous présentons par la suite des données plus anciennes concernant le recrutement qui complètent les tableaux présentés à ce niveau.

ralentie, si bien que des bâtiments, pourtant prévus pour être mixtes, n'ont pas d'équipage mixtes dans les faits⁰. On peut rappeler ici que l'intégration des femmes à bord de certains navires s'est accentuée suite à un rapport de la fin des années 1980, à partir des expériences étrangères (Australie, Pays-Bas, Suède ou Norvège). Depuis le 1^{er} septembre 1990, tous les personnels féminins recrutés par la marine sont aptes au service en mer, tout en restant exclues des sous-marins comme des commandos hélicoptères : dans le premier cas, les raisons invoquées tiennent à l'intimité, à la difficulté d'assurer aux femmes et aux hommes des espaces séparés, dans le second cas, au fait que ces unités s'approchent de la ligne de front.

Armée de terre

	1999	2000	2001	2002	2003
Effectif global	109 720	110 050	109 530	110 050	112 130
Dont femmes	7 650 7,0 %	7 800 7,0 %	7 760 7,0 %	7 900 7,0 %	8 290 7,4 %
Officiers	13 620	13 870	13 920	14 060	14 400
Dont femmes	1 190 8,7 %	1 280 9,2 %	1 320 9,5 %	1 380 9,8 %	1 470 10,2 %
Autres rangs	96 100	96 180	95 610	96 000	97 720
Dont femmes	6 460 6,7 %	6 520 6,8 %	6 440 6,7 %	6 520 6,8 %	6 820 7,0 %

S'agissant de l'armée de terre, le taux de féminisation est inférieur au taux global, l'écart ayant même tendance, mais nous manquons de données plus anciennes à ce stade pour confirmer ce constat, à s'accroître, passant de 0,8 points en 1999 à 1,4 points en 2002 pour diminuer ensuite jusqu'à 1,3 points en 2003. Le taux de féminisation de la catégorie « autres rangs » suit une évolution similaire, restant inférieur au taux global. Par contre, le taux de féminisation de la catégorie « officiers » est toujours supérieur au taux global, quoi que l'écart ait eu tendance à se réduire. Christopher Dandeker et Mady Segal expliquent que, pendant les années 1980, le WRAC a changé de manière significative, les femmes passant d'un statut de remplaçantes potentielles des hommes à celui de parties intégrantes des forces armées, évolution manifestée par la mise en place, en 1984, de formations mixtes, par l'affirmation de possibilités identiques d'avancement pour les hommes et les femmes, pour les postes ouverts aux deux genres ou encore par la mise en œuvre de critères de sélection neutre en termes de genre. En 1991, fut mis en place un congé maternité pour les trois armées (dans un premier temps 29 semaines non payées) quand, dans le même

⁰ DANDEKER Christopher et SEGAL Mady, "Gender Intergration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom", *Armed Forces and Society*, Vol. 23, N°1, 1996, p. 37.

temps, était rejetée l'idée que les femmes militaires enceintes devaient quitter les armées. Quant au rapport au combat, les femmes membres d'unités envoyées dans des zones de guerre, par exemple dans le Golfe, purent être projetées, mais laissées, sur place, à l'arrière. De manière générale, « alors que les femmes dans l'armée de terre sont autorisées à être armées et peuvent faire feu avec des armes en cas de légitime défense, elles ne sont pas autorisées à affronter et tuer un ennemi dans un rôle offensif »⁰.

Armée de l'air

	1999	2000	2001	2002	2003
Effectif global	55 210	54 720	53 700	53 000	53 240
Dont femmes	5 160 9,3 %	5 350 9,8 %	5 460 10,2 %	5 620 10,6 %	5 930 11,1 %
Dont officiers	10 910	10 990	10 960	10 920	10 950
Dont femmes	1 000 9,2 %	1 100 10,0 %	1 160 10,6 %	1 210 11,0 %	1 270 11,6 %
Autres rangs	44 300	43 730	42 740	42 090	42 290
Dont femmes	4 160 9,4 %	4 250 9,7 %	4 300 10,0 %	4 410 10,5 %	4 660 11,0 %

Dans l'armée de l'air, les taux de féminisation, quelle que soit la catégorie considérée, sont supérieurs aux taux correspondant pour l'ensemble des armées avec des écarts pouvant dépasser parfois 2 points. De son côté, l'écart entre les taux des deux catégories, pour l'armée de l'air, reste à peu près constant, compris entre 0,2 et 1 point et plus faible que celui pour les autres armées. On verra par la suite comment se traduisent ces différences en matière d'effectifs recrutés. L'importance des femmes dans l'armée de l'air est, bien entendu, vue comme une conséquence directe de la structure organisationnelle et de la technologie. Pourtant, l'idée que les femmes seraient un investissement peu rentable en termes de formation, du fait de leur passage plus court, au sein des armées a longtemps constitué un frein à la féminisation des effectifs de l'armée de l'air (en 1986, la durée moyenne de service d'une femme était de 7 ans, celle d'un homme de 14 ans)⁰. Différentes considérations, notamment quant aux qualités des personnels féminins, et une volonté d'affichage par rapport à la société dans son ensemble, ont conduit cette armée à élargir les postes ouverts aux femmes jusqu'à accepter qu'elles deviennent pilotes et navigatrices (la première femme à devenir pilote l'a été en 1991, en 1995 elles étaient 8).

⁰ *Ibid.*, p. 33.

⁰ *Ibid.*, p. 35.

D'un point de vue global, il apparaît que la féminisation s'est accentuée dans les trois armées et la catégorie « officiers » est toujours la plus féminisée. Pour autant, ce constat d'ensemble ne saurait occulter les différences importantes qui persistent entre les armées. Ainsi, la féminisation a surtout progressé dans l'armée de l'air, où elle est la plus forte, ce qui conforte l'idée que la technicité des matériels utilisés favorise la présence des femmes, ou du moins constitue un frein moins grand.

II.2. La situation actuelle des femmes dans les armées britanniques

II.2.1. Cadre général

La question de la féminisation a fait l'objet d'une réflexion importante ces dernières années dont témoignent la mise en place d'un plan d'égalité des chances et la création du *Tri-Service Equal Opportunities Center*. Ces réflexions ont, comme en Allemagne, eu leur écho au niveau européen du fait de la possibilité reconnue de déroger au principe de l'égalité des droits au travail pour des motifs de sécurité publique. Pourtant, on ne saurait minorer le fait que les services chargés plus particulièrement de la féminisation au sein du MoD l'insèrent dans le cadre des politiques en faveur de la diversité au sein des armées : le genre n'est ici qu'un volet d'une politique plus générale.

S'agissant des changements opérés depuis 1998, Rachel Woodward et Patricia Winter mettent en avant quatre axes politiques : l'augmentation du nombre des postes offerts aux femmes (et l'annonce en 2002 du maintien de l'exclusion des femmes de certains emplois au nom de l'efficacité militaire), l'introduction et la mise en œuvre du *Physical Selection Standards (Recruits) PSS(R)* en 1998 toujours, le développement de stratégies destinées à favoriser l'égalité des opportunités professionnelles et de la gestion de la diversité au sein des armées – ce qui n'est pas propre aux personnels féminins – et, enfin, la codification générale des emplois au sein des armées à partir de l'*Armed Forces Overarching Personnel Strategy (AFOPS)*, mis en œuvre à partir de 2000⁰. Dans le détail, le Secrétaire d'État à la Défense, Georges Robertson, annonça le 27 octobre 1997 qu'à partir du 1^{er} avril 1998 tous les postes dans les armées seraient ouverts aux femmes, à l'exception de ceux en lien direct avec le combat (Infanterie, cavalerie de la Maison royale, corps blindé royal, ...). Ainsi, pour l'armée de terre, la part des postes ouverts aux femmes passe de 43 % à 70 %. La situation est assez proche dans la marine royale avec un taux de 73 %, alors que les femmes peuvent accéder à 96 % des postes dans l'armée de l'air. Domine, selon les termes du

⁰ WOODWARD Rachel et WINTER Patricia, *Gendered Bodies, Personnel Policies and the culture of the British Army*, Rapport de recherche (synthèse), janvier 2003, p. 5.

Secrétaire d'État, l'idée selon laquelle « si nous souhaitons moderniser nos formes armées, il nous faut aussi mettre à jour notre politique de personnel »⁰.

L'introduction du PSS(R) va dans ce sens. Ce document fixe les conditions physiques de toutes les recrues, quel que soit leur genre donc, pour pouvoir accéder aux différents types de postes dans l'armée de terre. Ce système se voulait une réponse aux critiques formulées à l'encontre du système précédent où hommes et femmes passaient des tests différents, situation qui était jugée discriminatoire⁰. Les nouveaux tests sont sensés être établis sur une base plus scientifique, à partir des aptitudes attendues pour tel ou tel poste, aptitudes définies comme *gender free*. De plus, plusieurs outils visant à assurer une formation identique pour hommes et femmes ont été mis en place, dans le cadre de l'*Individual Training Directive* (ITD (A)10) et ce du niveau de base aux échelons supérieurs de la hiérarchie : *Tri-Services Equal Opportunities Training Centre*, à Shrivenham, la possibilité de formations égales pour hommes et femmes pour les grades supérieurs. Il s'agit ici de créer des conditions favorables pour le moral des armées, cette égalité d'opportunités étant considérée comme un facteur d'efficacité au combat⁰. Toujours dans cette optique, l'AFOPS, mis en place, rappelons-le, en 2000, se voulait la mise en œuvre directe des principes définis dans le *Strategic Defense Review* de 1998 et du *Livre blanc* sur la Défense de 1999. Celui-ci posait, en effet, l'égalité des carrières entre hommes et femmes comme un enjeu lié aux nécessités du recrutement, aux obligations légales et normes morales, à une gestion correcte et au principe d'équité. S'ensuivit une directive du chef d'état-major général insistant sur cette égalité des opportunités offertes aux hommes et aux femmes.

Par ailleurs, une étude de l'armée de terre publiée en 2002⁰ a conclu à la nécessité de limiter la présence des femmes au nom, non pas des différences physiologiques entre hommes et femmes, mais de « l'impact supposé de la présence des femmes sur la dynamique psychologique et sociale d'unités de combat avant tout masculines »⁰. Ce texte confirme donc l'exclusion décidée en 1975, par dérogation à la loi sur la discrimination sexuelle, au nom de l'efficacité au combat des forces armées. A ce stade, la réflexion ne peut manquer de porter sur le caractère différencié ou non des normes d'évaluation des recrues, sur les missions actuellement confiées aux armées, qu'il s'agisse des missions relatives au maintien ou au rétablissement de la paix ou de celles liées à la

⁰ *Ibid.*, p. 12.

⁰ L'armée de l'air et la marine continuent d'utiliser des tests différents pour les hommes et les femmes.

⁰ WOODWARD et WINTER, *op. cit.*, p. 10.

⁰ Nous y reviendrons plus en détails dans l'analyse bibliographique.

⁰ DANDEKER Christopher, « "Femmes combattantes" : problèmes et perspectives de l'intégration des femmes dans l'armée britannique », *Revue Française de Sociologie*, 2003, 44-4, p. 746

« guerre contre le terrorisme », avec la question de savoir quelle place y a et y aura le combat.

En termes de politiques spécifiques à destination des femmes, s'agissant de la maternité et de la grossesse, le principe est qu'une femme ne saurait être pénalisée, comme cela a pu être le cas dans le passé (des femmes voyaient leur contrat rompu dans ce cas). Toute femme enceinte, ou adoptant un enfant, a droit à un congé de maternité de 26 semaines (avec des variations selon que la femme a effectué moins de 26 semaines de service) et peut bénéficier d'un congé supplémentaire, mais celui-ci n'est pas indemnisé. Un nouveau père a droit à deux semaines, payées, de congé de paternité (à condition d'avoir effectué une durée minimale de service). Les parents peuvent également bénéficier de congés supplémentaires pour s'occuper de chacun de leurs enfants (mais, dans ce cas, les militaires ne sont pas indemnisés et la durée de leur congé n'est pas reconnue comme durée de service, ce qui peut avoir une influence sur le calcul de la pension). Des permissions exceptionnelles, payées, peuvent être accordées pour raison de famille, mais, expliquent les documents étudiés, ce n'est pas un droit, mais un privilège. Facteur possible d'une meilleure articulation entre vie de service et vie de famille, aucune possibilité de flexibilité du temps de service n'est reconnue au nom de l'efficacité opérationnelle. Toutefois, les services cherchent à éviter à projeter à l'extérieur les deux membres d'un couple ayant des enfants en bas âge, sauf nécessité opérationnelle particulière. Enfin, les personnels doivent se charger eux-mêmes de la garde de leurs enfants et s'acquitter des frais de garde⁰.

En matière de harcèlement sexuel, nous disposons, pour les trois armées, des guides distribués à l'ensemble des personnels, civils et militaires, hommes et femmes. Avec des titres différents⁰, ils évoquent la question du harcèlement – notamment les procédures à suivre en cas de harcèlement, les personnes pouvant être contactées ...⁰ – parmi d'autres relatives à l'égalité au sein des armées, ... reliées à la thématique générale de la diversité et de la discrimination. Il s'agit pour les armées d'informer leurs personnels de leurs droits (une grande part de ces documents est constituée de définitions : qu'est-ce que le harcèlement, qu'est-ce qu'un comportement déplacé, qu'est-ce qu'un

⁰ Ces informations ont été obtenues auprès du *Directorate of Service Personnel Policy, Service Conditions Equal Opportunities 2*.

⁰ Pour l'armée de l'air : *Harassment and Bullying. Zero Tolerance*, RAF, 2004 ; pour l'armée de terre *Basically fair. Equality and diversity in the British Army*, Army, 2004 et, pour la marine, *Diversity, Equality and You. Incorporating the Armed Forces Code of Social Conduct*, Royal Navy, 2004. Ce dernier titre nous paraît particulièrement illustratif des objectifs de ces documents : il s'agit de code de bonne conduite, dans un univers « diversifié ».

⁰ La procédure suit deux étapes : l'une informelle, de conciliation entre les parties et l'autre, si la précédente a échoué, est plus formelle : enquête, puis décision administrative et éventuellement pénale, possibilité de recours jusque devant un *Employment tribunal*.

traitement inégal, ...). Dans cette optique, et sans entrer dans le détail, il faut noter aussi la mise à disposition des personnels d'un numéro de téléphone gratuit pour répondre à leurs questions à ce sujet et les informer, quand les procédures de recours apparaissent essentiellement internes et devoir suivre la voie hiérarchique, même si un échelon peut être, si l'on peut dire, court-circuité s'il est en cause.

II.2.2. *Données chiffrées*

Répartition des effectifs par sexe et par rang, au 1^{er} avril 2003⁰

	Effectifs	Hommes	%	Femmes	%
Total officiers	33 150	29 800	89,9	3 350	10,1
Général de division et au-delà	140	140	100	-	-
Général de brigade	363	360	99,4	3	0,6
Colonel	1 191	1 160	97,4	31	2,6
Lieutenant-Colonel	4 050	3 910	96,5	140	3,5
Commandant	10 430	9 460	90,7	670	9,3
Capitaine	11 820	10 280	87,0	1 540	13,0
Lieutenant	5 460	4 490	82,2	970	17,8

Total autres rangs	173 760	159 200	91,6	14 560	8,4
Adjudant	8 860	8 580	96,8	280	3,2
Sergent-chef	15 450	14 930	96,6	520	3,4
Sergent	22 820	21 480	94,1	1 340	5,9
Caporal-chef	32 840	29 880	91,0	2 960	9,0
Caporal	16 220	14 650	90,3	1 570	9,7
Soldat	77 580	69 680	89,8	7 900	10,2
Total	206 910	189 000	91,4	17 910	8,6

Les pyramides pour les deux catégories distinguées ici se ressemblent avec une base large et un sommet réduit. Toutefois, force est de constater que celle de la catégorie « officiers », si l'on considère les pourcentages, est près de deux fois plus large que celle de l'autre catégorie, quand son sommet est, quant à lui, beaucoup plus mince. Si on ajoute à cela l'absence récurrente de femmes au sommet de la hiérarchie militaire et leur quasi-absence dans les échelons supérieurs, se pose évidemment la question des perspectives de carrière qui leur sont effectivement offertes.

Venons-en maintenant à la distribution des effectifs par âge et par sexe :

⁰ Source : DASA, *op. cit.* (2003), p. 52.

Répartition des effectifs des troupes régulières, par âge et sexe⁰, 2003

Tranche d'âge	Total	Hommes	femmes	% des femmes
15-19 ans	23 825 11,5	21 300 11,3	2 525 14,1	10,6
20-24 ans	49 645 24,0	43 785 23,2	5 855 32,7	11,8
25-29 ans	36 045 17,4	31 965 16,9	4 080 22,8	11,3
30-34 ans	38 220 18,5	34 980 18,5	3 240 18,1	8,5
35-39 ans	33 205 16,0	31 740 16,8	1 465 8,2	4,4
40-44 ans	15 330 7,4	14 795 7,8	540 3,0	3,5
45-49 ans	6 645 3,2	6 495 3,4	145 0,8	2,2
50-54 ans	3 480 1,7	3 435 1,8	50 0,3	1,4
55 ans et plus	520 0,3	515 0,3	5 -	1,0
Total	206 920 100,0	189 005 100,0	17 915 100,0	8,7

Ce tableau montre une surreprésentation des femmes pour les trois premières tranches d'âge. La pyramide des âges des personnels féminins apparaît ainsi beaucoup plus ramassée que celle des personnels masculins ce qui confirme aussi la durée plus courte du passage dans les armées des femmes et le fait qu'elles occupent plutôt des postes subalternes, ce qui confirme l'observation faite précédemment sur la pyramide des grades. Enfin, pour achever ce panorama, nous allons présenter de façon synthétique les données relatives au statut matrimonial des militaires :

Statut marital des personnels militaires, des forces régulières, par rang de solde et sexe, au 1^{er} avril 2003, répartition des effectifs en chiffres absolus et part de mariés par catégorie et sexe⁰

⁰ Source : DASA, *Age distribution of UK Regular Forces at 1 April 2003*, DASA, Mai 2003, p. 2. Nous avons agrégé par tranche d'âge de 5 ans, les données originales étant données pour chaque âge, de 15 ans à 55 ans et plus.

Officiers						
	Hommes		Femmes		Pourcentage de mariés	
	M	C	M	C	H	F
Marine	4 730	2 455	155	455	65,8	25,4
Terre	8 355	4 585	410	1 060	64,6	27,9
Air	7 110	2 570	490	780	73,5	38,6
Total	20 195	9 610	1 055	2 295	67,8	31,5

Autres rangs						
	Hommes		Femmes		Pourcentage de mariés	
	M	C	M	C	H	F
Marine	12 630	18 040	560	2 520	41,2	18,2
Terre	38 995	51 905	1 695	5 125	42,9	24,9
Air	21 590	16 035	1 465	3 195	57,4	31,4
Total	73 215	85 980	3 720	10 840	46,0	25,5

D'un point de vue général, le taux de nuptialité des personnels masculins est toujours supérieur à celui des personnels féminins. On notera que, exception faite des autres rangs pour la marine et l'armée de terre, les hommes mariés sont toujours majoritaires, ce qui n'est jamais le cas des femmes. Pour les deux catégories, le taux de personnels féminins mariés est le plus faible dans la marine et le plus élevé dans l'armée de l'air. On notera que l'armée de terre se situe à un niveau intermédiaire entre les deux extrêmes pour les autres rangs, mais est plus proche de la marine, s'agissant des officiers.

Pour les deux catégories, la « faiblesse » du taux de nuptialité des personnels féminins doit être rapprochée de la jeunesse relative de ces personnels. Mais la jeunesse n'explique pas tout car, pour les tranches d'âges les plus élevées, le taux de nuptialité des femmes reste inférieur à celui des hommes : les officiers de 35 à 39 ans, le taux de femmes mariées est de 60 % dans la marine et l'armée de l'air et de 55,3 % dans l'armée de terre, alors que celui des hommes mariés est respectivement de 84,8 %, 89,3 % et 88,4 %. Si on s'intéresse maintenant à la tranche d'âge 45 ans et plus, toujours pour les officiers, l'écart est encore plus important, soit, toujours dans le même ordre, pour les femmes, 40 %, 46,2 % et 53,8 % et, pour les hommes, 91,6 %, 94,5 % et 93,8 %. Il y aurait donc un frein

⁰ Source : DASA, *UK regular forces marital status at 1 April 2003. Revised*, DASA, Juin 2004, p. 4. Les données originales sont présentées pour chaque catégorie de grade. M : mariés, C : célibataires, H : hommes et F : femmes.

au mariage pour les femmes quand elles appartiennent aux personnels de carrière. Cette faiblesse est encore accrue pour les autres rangs puisque, pour ne retenir que la tranche d'âge 45 ans et plus, le taux de femmes mariées est de 33,3 % pour l'armée de terre (87,9 % pour les hommes), mais quand même 62,5 % dans l'armée de l'air (90,9 % pour les hommes) qui confirme à cet égard la situation particulière des femmes en son sein⁰.

II.2.3. Le recrutement dans les forces armées

Le lien entre féminisation et problèmes de recrutement nous a conduit à traiter de cette question à part. Les rapports de la DASA offrent des données particulièrement détaillées. Toutefois, il n'est pas possible de les croiser entre elles (service, rang, sexe ou origine ethnique).

Recrutement de personnels « sans instruction »⁰ dans les troupes régulières, 2002/2003⁰

Rangs	Effectifs	Hommes	%	Femmes	%
Total officiers	2 030	1 660	81,9	370	18,1
Mer	520	450	86,0	70	14,0
Terre	890	720	81,2	170	18,8
Air	620	490	79,5	130	20,5
Total autres rangs	23 730	20 920	88,2	2 810	11,8
Mer	4 670	3 950	84,5	720	15,5
Terre	15 070	13 770	91,4	1 300	8,6

⁰ Pour la Marine, l'effectif appartenant à cette classe d'âge étant trop faible ou nul.

⁰ Il s'agit de personnels n'ayant reçu aucune instruction militaire.

⁰ Source : DASA, *op. cit.* (2003), p. 56.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Air	3 990	3 200	80,3	790	19,7
Total	25 760	22 580	87,7	3 180	12,3

De façon globale, les femmes représentent, pour la période considérée, 15,2% du recrutement totale de la marine, 9,2 % de celui de l'armée de terre et 20 % de celui de l'armée de l'air. Il est intéressant par ailleurs de constater que les taux pour l'armée de terre sont très disparates : le taux pour les officiers est plus de deux fois supérieur à celui pour les autres rangs, ce qui renvoie au type de fonctions exercées en fonction du grade. Enfin, le taux d'entrée global de femmes par catégorie est supérieur au taux de féminisation actuel des armées pour l'année considérée et ce quelle que soit la catégorie. Pourtant, des variations très importantes peuvent apparaître d'une année à l'autre, comme le montre le tableau suivant.

Évolution du recrutement des femmes et des hommes « sans instruction »⁰, 1980 à 2001

		1980/81	1985/86	1990/91	1995/96	2000/01
--	--	---------	---------	---------	---------	---------

⁰ *Idem* et DASA, *op. cit.* (2001).

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Femmes	Total officiers	290	350	360	390	360
	Mer	50	60	40	60	90
	Terre	140	190	190	180	150
	Air	100	100	130	150	120
	Total autres rangs	2810	2 290	2 700	2 730	2 200
	Mer	730	500	640	570	540
	Terre	1 150	1 100	1 060	1 320	1 100
	Air	930	690	1 000	840	560
	Total femmes	3 100	2 640	3 060	3 120	2 560
	Hommes	Total officiers	2 630	3 390	3 350	2 790
Mer		620	720	760	640	480
Terre		1 360	1 790	1 670	1 110	710
Air		650	880	920	1 040	520
Total autres rangs		31 800	30 490	32 670	22 960	18 440
Mer		7 290	6 670	6 680	3 680	3 560
Terre		19 270	18 210	19 900	12 830	12 250
Air		5 240	5 610	6 090	6 450	2 640
Total hommes		34 440	33 880	36 020	25 750	20 150

Évolution du pourcentage de femmes recrutées « sans instruction »

	1980/81	1985/86	1990/91	1995/96	2000/01
--	---------	---------	---------	---------	---------

Officiers	9,8	9,4	9,7	12,2	17,3
Mer	6,9	7,1	5,1	8,3	15,4
Terre	9,5	9,8	9,9	14,3	17,3
Air	12,9	10,3	12,8	12,2	18,8
Autres rangs	8,1	7,0	7,6	10,6	10,7
Mer	9,1	7,0	8,7	13,5	13,3
Terre	5,6	5,7	5,0	9,4	8,3
Air	15,1	10,9	14,2	11,4	17,4
Par armée	8,3	7,2	7,8	10,8	11,3
Mer	9,0	7,0	8,4	12,7	13,5
Terre	5,9	6,1	5,5	9,7	8,8
Air	14,9	10,9	13,9	11,7	17,7

Dans l'ensemble, ces données permettent de préciser les évolutions évoquées précédemment.

Tout d'abord, ces tableaux font clairement apparaître le fait que la féminisation a largement bénéficié, si l'on peut dire, de la réduction des effectifs globaux. Ainsi, quand le recrutement global, genres et grades confondus, a diminué d'un peu plus de 30 % entre 1980/81 et 2002/2003, l'effectif féminin total a, lui, progressé de 2,6 %, l'effectif masculin recruté ayant diminué de plus de 34 %. L'écart est encore plus net en ce qui concerne le recrutement des officiers : le nombre de femmes recrutées dans cette catégorie a progressé, sur la même période, de plus de 27 % alors que celui des hommes a diminué de plus de 37 % (l'effectif global recruté ayant diminué de plus de 30 %). Quant aux autres rangs, le nombre de femmes recrutées est stable (alors même que l'effectif global a diminué de 31% environ), alors que celui des hommes a chuté de 34 %.

Ensuite, la féminisation des différentes armées peut connaître des variations importantes d'une année à l'autre, mais il apparaît que, pour les deux catégories de rang distinguées (deux corps de grade), c'est l'armée de l'air qui recrute, de façon constante, le plus de femmes relativement au total de ses recrutements. Pour les officiers, c'est la marine qui présente le taux de féminisation du recrutement le plus faible, alors que pour les autres rangs, c'est l'armée de terre. On ne sait malheureusement rien, ici encore, sur les affectations précises des femmes ainsi recrutées.

Enfin, quant aux différentes catégories, on peut se demander si les disparités, en termes de part relative des femmes par rapport à l'ensemble de l'effectif de la

catégorie concernée, ne sont pas appelées à s'atténuer en ce qui concerne les officiers, dans la mesure où l'on voit que les taux de féminisation tendent à se rapprocher, à des niveaux élevés, ou du moins les écarts se réduisent-ils sur les 20 années considérées. Cette évolution, si elle paraît à l'œuvre pour les autres rangs (ainsi on passe d'un écart d'un à trois en 1980/81 entre l'armée de terre et l'armée de l'air à un écart d'un à un peu plus de deux en 2002/2003), reste moins nette.

On peut s'intéresser maintenant à l'évolution, sur la même période, des départs de l'armée, dont on a ici une vue particulièrement précise puisque le tableau distingue le sexe et les motifs de départ.

**Évolution du nombre des départs des officiers des forces régulières,
« avec instruction », par genre et raison de départ⁰, 1990 à 2003**

Motifs	1990/91	1998/99	2000/01	2002/03
Hommes	2 540	1 900	1710	1 530
1. Age, acquisition droit de pension	1 130	940	770	710
1.1. Carrière complète : âge	440	440	400	420
1.2. Carrière complète : option point	190	180	190	180
1.3. Carrière courte : time	460	300	180	100
1.4. Carrière courte : option	40	20	10	-
2. Licenciements	-	-	-	-
3. Démission volontaire par anticipation	1 180	850	850	710
4. Raisons médicales, décès	100	80	80	80
5. Autres raisons	40	20	20	30
Femmes	310	200	190	180
1. Age, acquisition droit de pension	180	120	80	70
1.1. Carrière complète : âge	10	-	10	10
1.2. Carrière complète : option point	10	10	20	20
1.3. Carrière courte : time	130	110	50	40
1.4. Carrière courte : option	-	-	-	-
2. Licenciements	-	-	-	-
3. Démission volontaire par anticipation	120	70	90	100
4. Raisons médicales, décès	-	10	10	10
5. Autres raisons	10	-	10	10
Total	2 760	2 100	1 900	1 710

⁰ *Ibid.*, p. 60. Comme précédemment, l'année 1990/91 est donnée à titre indicatif, les données entre cette année et 1997/98 n'étant pas disponibles pour ce point. Nous reproduisons ici les chiffres tels qu'ils apparaissent dans le rapport de la DASA, les différences entre le chiffre total et ceux censés le composer sont liées au choix de présenter des chiffres arrondis à la dizaine. Aussi limiterons-nous nos commentaires sur les données les plus globales.

**Évolution du nombre des départs des sous-officiers des forces régulières,
« avec instruction », par genre et raison de départ, 1990 à 2003**

Motifs	1990/91	1998/99	2000/01	2002/03
Hommes	24 070	15 400	14 290	13 740
a. Fin engagement	5 330	4 350	4 040	3 630
b. Licenciements	-	-	-	-
c. Démission volontaire par anticipation	15 640	8 330	7 330	6 830
d. Service non requis et autres raisons	1 850	1 630	1 880	2 340
e. Raisons médicales, décès	1 120	990	980	900
f. Exemption pour raisons personnelles	130	100	60	40
Femmes	1 990	1 510	1 390	1 390
a. Fin engagement	160	210	140	180
b. Licenciements	-	-	-	-
c. Démission volontaire par anticipation	1 650	1 070	990	900
c.1. dont mariage	540	-	-	-
c.2. dont grossesse	350	210	220	200
d. Service non requis et autres raisons	150	110	130	170
e. Raisons médicales, décès	30	100	110	120
f. Exemption pour raisons personnelles	10	30	20	20
Total	26 060	16 910	15 680	15 130

Il n'est pas possible, ni forcément intéressant, de commenter l'ensemble de ces chiffres. Nous avons, en revanche, cherché à mettre en avant les catégories pour lesquelles les personnels féminins étaient particulièrement concernés.

Pour les officiers, la hiérarchie des motifs de départ entre hommes et femmes est assez proche. Le motif principal de départ pour les hommes comme pour les femmes est la démission volontaire par anticipation qui explique, pour les deux catégories, près de la moitié des départs sur toute la période. Vient ensuite pour les hommes la carrière complète et, pour les femmes, la fin d'une carrière courte. Apparaît ici une différence importante entre hommes et femmes : celles-ci sont surreprésentées dans cette catégorie de motif (elles en représentent près de 30 % en 2002/2003). Ces deux motifs expliquent à eux

seuls plus de 75 % des départs et ce pour les hommes comme pour les femmes. Le troisième motif significatif (plus de 10 % des départs) est, cette fois, commun aux deux sexes : le terme de la carrière complète. On remarquera que la grossesse n'est pas mentionnée parmi les motifs de départ pour la catégorie officiers, alors qu'elle l'est pour les autres rangs (comme sous-catégorie pour le motif départ volontaire par anticipation), sans doute parce que les effectifs concernés sont très faibles.

Si l'on s'intéresse maintenant aux autres rangs, le principal motif de départ est commun aux hommes et aux femmes et, comme précédemment, il s'agit des démissions volontaires par anticipation. Mais la similitude s'arrête là dans la mesure où ce motif n'a pas du tout le même poids pour les uns que pour les autres : il explique environ 50 % des départs de personnels masculins et entre 60 à 75 % des départs de personnels féminins, parmi lesquels la grossesse représente un effectif non négligeable (environ 20 % de ce motif, et environ 15 % du nombre total de départs). Deuxième motif pour les hommes et pour les femmes la fin de l'engagement, motif « naturel » pourrait-on dire, mais avec un net écart puisqu'il représente de façon constante à peu près un quart des départs des hommes et à peine plus de 10 % de ceux des femmes. Il apparaît donc que les femmes mènent moins à leur terme leurs engagements que les hommes, l'écart étant pour les autres rangs plus accentué que pour les officiers. Ce constat est confirmé par celui, toujours pour cette dernière catégorie, que très peu de femmes quittent les armées en ayant accompli une carrière complète (10 femmes pour un total de 430 départs d'officiers, soit 2,3 %), mais il n'y en avait aucune au début de la période considérée, signe d'une évolution à moyen terme sur ce plan qu'il faut rapprocher de l'augmentation du nombre de femmes dans les échelons supérieurs de la pyramide des grades. Le troisième motif significatif pour les « autres rangs » concerne ceux dont le service n'est plus requis ou qui quittent les armées pour des motifs disciplinaires ou autres, catégorie large s'il en est, mais qui représente tout de même 17 % des départs des hommes en 2002/2003 et environ 12 % de ceux des femmes. On notera aussi que le poids de ce facteur a augmenté de façon régulière puisqu'il n'expliquait que 10 % à peine des départs des personnels masculins et moins de 7 % de ceux des personnels féminins en 1997/1998 et, en 1999/2000, respectivement 11,6 et 8,5 %.

III. La situation des femmes dans la société britannique

On peut d'ores et déjà souligner le fait que la question des relations hommes-femmes fait l'objet d'une publicité particulière à partir du site de la *Women Equality Unit* (WEU) qui présente, de manière synthétique, un certain nombre d'informations relatives aux femmes : « égalité et droits de l'homme », travail et salaire des femmes, législation, ... se déclinant chacun en sous-thèmes.

Nous avons largement utilisé ce site, au vu de la clarté et de la précision proposées, avec la prudence requise vis-à-vis d'un tel instrument qui fait aussi œuvre de légitimation de l'action gouvernementale (la WEU est un organisme gouvernemental dont le site est hébergé par celui du Gouvernement)⁰ : la question posée est donc celle de la portée effective des mesures présentées⁰. Particulièrement illustratif de cette optique, le rapport *Changing World, Changing Lives. Women in the UK since 1999*, publié par la WEU en juillet 2003 et consultable sur le site de la WEU. Synthétisant un ensemble de mesures prises en faveur des femmes, mais évoquées d'une façon très générale, il se fonde sur le constat général que « la situation d'ensemble est visiblement plus favorable pour les femmes en 2003 qu'à aucun moment dans le passé ». Pourtant, un peu plus loin, le document évoque la déception des organisations féminines sur la sortie des femmes de la marginalité : est admise l'idée que, à côté de différents textes concernant les minorités ethniques ou de mesures en cours de préparation concernant le handicap, la promotion de l'égalité entre les genres n'a pas eu la même importance⁰, confirmant ainsi ce qui est apparu s'agissant des femmes dans les armées : il s'agit d'une question mise sur l'agenda des politiques publiques mais traitée dans le cadre d'un référentiel plus large, concernant les « minorités », ce qui, pour les personnes concernées, en réduit singulièrement la portée et ce malgré l'existence, au niveau institutionnel, de plusieurs structures gouvernementales qui interviennent dans ce domaine : soulignons, à ce titre, l'existence d'un ministre des femmes et d'un ministre délégué aux femmes et à l'égalité au sein du cabinet de Tony Blair.

⁰ « Le Gouvernement » apparaît ainsi à de multiples reprises comme acteur de l'amélioration de la situation des femmes avec, sur le site de la WEU, plusieurs pages consacrées à « ce que le Gouvernement a accompli pour les femmes » : comme mères, au travail, ...

⁰ WEU, *Changing World, Changing Lives. Women in the UK since 1999*, WEU, Juillet 2003, p. 3. Précisément, il s'agit de la synthèse du cinquième rapport périodique de la « Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'encontre des femmes » couvrant la période 1999-2003. Ce document rassemble des données très générales et des objectifs d'action autour de plusieurs axes, soit dans l'ordre : emploi, enfants, vie publique et politique, éducation, santé, violence contre les femmes, intégration des femmes et égalité de genre dans la loi.

⁰ *Ibid.*, p. 23.

III.1. Données générales

III.1.1. Données démographiques

Commençons tout d'abord par une série de chiffres généraux pour caractériser la population féminine en Grande-Bretagne. En 2002, la population britannique était de 57,5 millions d'habitants dont 51 % de femmes. La répartition par âge était la suivante (en nombre et en part de la population totale)⁰ :

Classe d'âge	Femmes		Hommes	
Moins de 16 ans	5 544	10%	5 823	10%
16-64 ans	18 587	32%	18 377	32%
65 ans et plus	5 319	9%	3 883	7%
Total	29 450	51%	28 082	49%

Sur le plan de la natalité, les sources consultées soulignent la baisse régulière du taux de natalité dans les années 1990, les femmes ayant, ce constat n'a rien de spécifique au Royaume-Uni, moins d'enfants et de plus en plus tard, un nombre croissant de femmes n'ayant pas d'enfant, surtout parmi les plus qualifiées. Cette situation explique le vieillissement attendu de la population : pour 2021, les projections font apparaître une augmentation de la part de la population âgée de 65 ans et plus : 21 % des femmes et 17 % des hommes seront dans ce cas (en 2002, ils étaient respectivement 18 % et près de 14 %). La population d'origine étrangère de son côté apparaît plus jeune. Ainsi, on estime qu'en 1997, 10 % des enfants de moins de 4 ans étaient issus de l'immigration, alors que les personnes appartenant à des minorités ethniques ne représentaient que 1 % de la population de plus de 75 ans et moins de 10 % de la population totale.

III.1.2. Les femmes sur le marché du travail

Nous souhaitons donner les principales caractéristiques de la présence des femmes sur le marché du travail⁰. On comptait en 2001, environ 24,4 millions de femmes âgées de 16 ans et plus, et environ 22,5 millions d'hommes. Le taux de femmes travaillant (calculé à partir du nombre de femmes ayant entre 16 et 59 ans, soit les femmes en âge de travailler) est de 70 % alors qu'il est de 79 % pour les hommes (pour lesquels, il convient de le préciser, l'âge pour travailler est compris entre 16 et 64 ans). En 1971, les femmes constituaient 38 % de la main d'œuvre, 45 % aujourd'hui. Le rapport utilisé ici souligne aussi que le taux d'emploi des femmes avec enfants est plus faible, et encore minoré quand les

⁰ Equal Opportunities Commission, *Facts about Women and Men in Great Britain*, Equal Opportunities Commission, 2004, p. 3.

⁰ Tous les chiffres présentés ici sont tirés de WEU, *Gender Briefing*, WEU, Mai 2003.

enfants ont moins de deux ans : 48 % des femmes avec des enfants de moins de deux ans travaillent (89 % des hommes dans la même situation). Plus généralement, 63 % des mères avec enfants de moins de 16 ans travaillent et 85 % des pères dans la même situation. Parmi les femmes ayant un emploi, 42 % travaillent à temps partiel (9 % des hommes), taux encore plus élevé pour les femmes ayant des enfants (deux tiers des femmes ayant des enfants de moins de 5 ans, 61 % des femmes ayant des enfants de moins de 16 ans, mais seulement 8 % des pères dans la même situation)⁰.

Le taux de chômage des femmes est, par contre, inférieur à celui des hommes : 4,3 % contre 5,7 %⁰. On peut retenir aussi que le nombre moyen d'années passées dans l'emploi actuel est de 6,6 pour les femmes et de 8,5 pour les hommes, signalant une plus grande instabilité professionnelle pour les premières. Celles-ci sont aussi plus fréquemment que les hommes sans qualification : 16 % des femmes n'ont aucune qualification, contre 13 % des hommes, cet écart diminuant avec l'âge (11 % des hommes et des femmes de 16-24 ans sont sans qualification, 9 % pour les 25-34 ans mais 25 % des femmes et 30 % des hommes de 50-59/64 ans). Enfin, la rémunération horaire moyenne des femmes est moindre que celle des hommes (8,47 livres sterling contre 10,8), cette différence s'accroissant encore pour les femmes ayant des enfants à charge de moins de 16 ans (8,2 livres sterling, soit environ 12,50 Euros) et 11,56 (17,7 Euros environ) pour les hommes dans la même situation)⁰. Cet écart salarial, qui s'est réduit de façon importante depuis l'entrée en vigueur de l'*Equal Pay Act* en 1975, passant de 30 à 18 %, fait l'objet d'une attention particulière de la part du Gouvernement qui affiche clairement sa politique sur le site de la WEU⁰ et de nombreuses études⁰.

⁰ La durée du temps de travail a fait l'objet de nombreux textes législatifs, y compris depuis la loi de 1998 qui limitait la durée moyenne de travail hebdomadaire à 48 heures (avec possibilité pour les travailleurs indépendants de pas appliquer cette limitation) et fixait un certain nombre de points quant aux repos quotidien et hebdomadaire.

⁰ Ce taux correspond à la part des personnes sans emploi, prêtes à travailler dans la quinzaine ou ayant recherché un emploi dans les quatre dernières semaines, par rapport au total de la main d'œuvre.

⁰ On notera qu'une loi de 1998, le *National Minimum Wage Act*, a institué que les personnes travaillant ne devaient pas être rémunérées en-dessous d'un taux minimum horaire (4,5 livres sterling en octobre 2003, soit, approximativement 7 euros).

⁰ « What is the Government doing to reduce the pay gap ? », site de la WEU, consulté le 15 septembre 2004.

⁰ On peut ainsi consulter un volumineux rapport sur cette question sur le site de la WEU : WEU, *Individual incomes of men and women, 1996/97 to 2001/02 : a summary*, WEU, National Statistics, dti, Juin 2004. Ce rapport, qui, comme le titre l'indique, n'est qu'un résumé d'une enquête plus générale, fourmille d'informations détaillées sur les types et les sources de revenu, les écarts entre hommes et femmes, selon l'âge, le nombre d'enfants, la situation matrimoniale, niveau d'activité (plein-temps ou temps partiel), ... Les données sont tirées du *Family Resources Survey*, enquête annuelle auprès d'environ 24 000 foyers en Grande-Bretagne.

S'agissant des emplois occupés, 33 % des femmes travaillent dans le secteur public contre 16 % des hommes (soit au niveau global 23 % de personnes employées dans ce secteur). Plus précisément, les femmes travaillent majoritairement dans les administrations, l'éducation, la santé (40 % des femmes, représentant 68 % de la main d'œuvre totale dans ce secteur) ou la distribution, l'hôtellerie et la restauration (23 %, 51% des personnes employées dans ce secteur). La répartition des hommes est plus équilibrée, même s'ils sont surtout présents dans la distribution, l'hôtellerie et la restauration (où sont employés 18 % des hommes travaillant) et dans l'industrie manufacturière (21 %, représentant 76 % de l'ensemble de ce secteur). S'agissant du niveau de responsabilité et des tâches accomplies, la situation des femmes est distincte de celle des hommes : pour retenir trois groupes, on note que 8 % des femmes occupent des postes de cadres supérieurs, catégorie où l'on retrouve 18 % des hommes, 32 % des positions de cadres intermédiaires (25 % des hommes) et 20 % des femmes effectuent des tâches qualifiées de « semi-routine » (11 % des hommes).

III.2. Les politiques en direction des femmes

Sur le plan juridique, la WEU présente une synthèse des principaux textes concernant la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, rassemblés sous le vocable de législation anti-discrimination⁰. Le premier texte présenté est une loi de 1970, l'*Equal Pay Act* qui assure l'égalité de salaires et bénéfices pour un emploi identique, pour les hommes et les femmes, précisément, quand homme et femme font le même travail, ou un travail jugé équivalent selon une évaluation analytique de ce dernier ou un travail de valeur égale. Vient ensuite, en 1975, le *Sex Discrimination Act*, qui s'applique aux femmes et aux hommes de tout âge, y compris les enfants et qui interdit toute discrimination sexuelle dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la prestation de biens, équipements et services, et dans la disposition ou la gestion de biens immobiliers. Plus récemment, en 2002, on note un texte (le *Sex Discrimination – Elections Candidates – Act*) qui autorise les partis qui le souhaitent à adopter des mesures pour réduire l'inégalité dans le nombre d'hommes et de femmes élus, dans ce parti.

⁰ WEU, *Key Anti-Discrimination Legislation and International Obligations*, version d'octobre 2003. Nous n'évoquons que ceux présentés comme concernant directement les femmes, certains des textes présentés concernant aussi les personnes avec handicap, les minorités ethniques et sexuelles. Précisons aussi que la mise en œuvre de ces textes peut varier, dans le temps, selon que l'on se trouve, par exemple, en Angleterre ou en Irlande du Nord : là, le *Sex Discrimination Order*, correspondant au *Sex Discrimination Act*, date de 1976.

D'un point de vue global maintenant, un Livre blanc *Equité pour tous : une nouvelle commission pour l'égalité et les droits de l'homme* (CEHR) a été publié en mai 2004. Il constitue, en quelque sorte, la feuille de route de cette nouvelle commission, dont la création avait été annoncée en octobre 2003 pour rassembler l'ensemble des commissions existantes œuvrant dans ce domaine avec la volonté de signifier que « l'égalité et les droits de l'homme sont l'affaire de tous : ce ne sont pas du seul intérêt des minorités »⁰. Cette commission est présidée par le ministre délégué aux femmes et à l'égalité et est censée « être plus à même d'être au service des individus et des communautés, qu'elle est chargée de protéger, que ne le pourrait des entités distinctes »⁰. Il est intéressant de constater, au vu des observations faites s'agissant de l'optique adoptée par les armées pour « traiter » de la féminisation, que cette commission a pour objectif explicite de « faire tomber les obstacles et les inégalités concernant plusieurs types d'égalité à travers une approche croisée »⁰. Ainsi donc, les autorités britanniques privilégient-elles une approche globale en matière de discrimination, y compris « en promouvant des opportunités égales entre les personnes appartenant aux différents groupes protégés par le système législatif relatif à la discrimination »⁰. Il s'agit d'une tendance récente dans la mesure où la question des femmes a été en quelque sorte « rattrapée » par celle des autres minorités : la législation relative aux femmes est la plus ancienne, suivie de près par la législation concernant les minorités ethniques (*Race Relations Act* en 1976, amendé notamment en 2000 et 2003), les personnes porteuses de handicap (*Disability Discrimination Act* en 1995), les minorités sexuelles (*Sex Discrimination – Gender Reassignment – Regulations* en 1999 et *Employment Equality – Sexual Orientation – Regulations* en 2003) et la question des discriminations pour des motifs de religions ou de croyances (*Employment Equality – Religion or Belief – Regulations*, toujours en 2003).

La politique en direction des femmes couvre les différentes dimensions de la vie des femmes : maternité (évoquée en premier lieu), travail, conciliation entre la vie de travail et la vie de famille, vie publique, santé et bien-être, et retraite⁰. Sur le premier point, un plan, mis en œuvre à partir de 1998, entend augmenter les possibilités de choix à destination des femmes, notamment en développant les moyens de garde pour les enfants. D'après le document consulté, 1,6 millions de places étaient en passe d'être créées courant 2004, l'objectif étant d'en créer 250 000 supplémentaires d'ici à 2006. Dans la même optique, les aides financières aux familles défavorisées ont été étendues. Les indemnités durant le congé de maternité ont été portées à 100 livres sterling en avril 2003

⁰ WEU, *Fairness for all : a new commission for equality and human rights*, 2004, p. 1.

⁰ *Idem*.

⁰ *Ibid.*, p. 2.

⁰ *Idem*.

⁰ WEU, *What has the Government achieved for women ?*, site de la WEU, consulté le 9 juillet 2004.

(approximativement 152 euros), montant que peuvent désormais toucher les parents adoptant des enfants, mais aussi les pères durant leur congé de paternité.

S'agissant du travail, environ un million de femmes ont bénéficié de la mise en place du salaire national minimum (*National Minimum Wage*). Toujours dans le domaine de la rémunération, le Gouvernement vise à réduire la différence de salaire entre hommes et femmes : en simplifiant et accélérant les procédures engagées par des femmes à propos d'inégalités dont elles seraient victimes à ce niveau, en introduisant (à partir d'avril 2003) un questionnaire à propos de l'égalité de salaire. On rapprochera de ce domaine les questions relatives à l'éducation, domaine où l'accent est mis sur les talents individuels pour expliquer la réussite⁰ : par exemple, est affichée la volonté de faire en sorte que chacun choisisse une spécialité universitaire, non en fonction de celles attachées traditionnellement aux hommes et aux femmes, mais en fonction de ses capacités.

Quant aux questions touchant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale (le terme utilisé ici est « responsabilités ») : on soulignera le droit accordé aux femmes ayant des enfants de moins de six ans ou des enfants handicapés de moins de 18 ans de réclamer de leur employeur qu'il « examine sérieusement leur demande de flexibilité de travail » – mais aucune précision n'est donnée sur la portée d'une telle « demande », l'allongement du congé maternité de 18 à 26 semaines (avec la possibilité de six mois supplémentaires, non rémunérés)⁰.

Enfin, les mesures au niveau de la retraite partent du constat que la plupart des retraités indemnisés, qui sont aussi les plus pauvres, sont des femmes : ces personnes bénéficient de la gratuité des redevances télévision, d'un aide pour le paiement du fuel domestique, l'hiver, et d'un revenu minimum garanti (porté à 100 livres sterling par semaine pour une personne seule et à 154 livres sterling pour un couple, en octobre 2003).

Au terme de cette présentation de la situation des femmes au sein de la société britannique, il est difficile de conclure à une influence directe des politiques menées au sein de la société dans son ensemble sur celles menées au sein des armées. Il est clair que la féminisation des armées s'inspire des objectifs plus généraux sur l'égalité entre les sexes. Reste que, pour autant que nous puissions

⁰ Ainsi, dans le rapport *Changing World, changing lives*, on peut lire : « le Gouvernement veut un système éducatif qui assure l'excellence pour tous et non pour quelques-uns et qui exploite les talents individuels de chaque fille et de chaque garçon, de chaque femme et de chaque homme » (p. 11).

⁰ Un congé de paternité a également été mis en place à partir d'avril 2004.

en juger, la question de la féminisation des armées reste plutôt considérée comme un enjeu proprement militaire. Deux phénomènes nous amènent à cette conclusion. D'une part, les organisations s'attachant à ce sujet sont essentiellement des organisations liées au militaire (*Women in Nato* par exemple)⁰. D'autre part, les institutions gouvernementales chargées des questions d'égalité entre les sexes n'ont aucune information sur la situation des femmes au sein des armées, les politiques en la matière au niveau de la société dans son ensemble paraissent alors ne pas s'y appliquer. Si cela peut se comprendre pour la WEU qui s'intéresse plus particulièrement à la place des femmes dans l'industrie (mais qui publie tout de même des données générales sur l'emploi des femmes, etc.), cela paraît plus surprenant pour l'*Equal Opportunity Commission* que nous avons contactée en demandant des informations sur la situation des femmes au sein des armées britanniques et des politiques à ce niveau et où l'on nous a répondu ne pas avoir d'informations à ce sujet. La question reste alors de savoir si ce côté « spécifique » ou cloisonné est propre au Royaume-Uni.

IV. Analyse bibliographique

Les travaux sur la féminisation des armées britanniques ne sont pas légion, loin s'en faut. Nous commencerons par évoquer ici l'étude de l'armée de terre en essayant de cerner les implications potentielles de ce travail pour le thème qui nous intéresse. Ensuite, nous nous intéresserons aux travaux académiques en tentant de les distinguer en fonction de l'angle d'approche choisi.

IV.1. Le rapport de l'armée de terre à propos de la féminisation⁰

Cette enquête de 2002 mérite qu'on s'y attarde non seulement parce qu'elle constitue un long argumentaire qui aboutit à l'exclusion des femmes de certains postes militaires, mais aussi parce que les raisons avancées ont été reprises par les autres armes et qu'elle illustre, nous semble-t-il, les difficultés inhérentes à la question de la féminisation des forces armées et notamment l'impossibilité de l'expérimentation. Cette étude est en fait un rapport faisant suite à une demande du secrétaire d'État à la défense suite à l'annonce faite en octobre 1997 d'ouvrir 70 % des postes aux femmes : la question était de savoir s'il était possible d'aller plus loin en s'interrogeant notamment sur les éventuels effets d'une telle extension sur « l'efficacité au combat ». Le rapport dans sa version synthétique, la seule que nous ayons pu consulter, fait une quinzaine de pages auxquelles s'ajoutent plus de trente pages d'annexes développant un large éventail de questions liées à la féminisation.

⁰ Entretien avec le professeur Dandeker, 28 octobre 2004.

⁰ Army, *Women in the armed forces*, Mai 2002.

Le point de départ est la définition de « l'efficacité au combat » comme « la capacité d'une unité/formation de combat/équipage, système d'arme ou équipement de remplir la mission, le rôle ou la fonction qui lui ont été assignés »⁰, définition à laquelle s'ajoute immédiatement l'accent sur la cohésion « comme facteur vital de l'efficacité », et définie comme « la capacité pour une unité de rester engagée en vue des mêmes buts en utilisant les capacités partagées par ses membres et leur soutien les uns pour les autres ». On trouve ensuite le cadre légal et notamment une rapide référence aux deux cas portés devant la Cour Européenne de Justice en 1976 et 1996, le point souligné étant la dérogation à l'égalité de traitement entre hommes et femmes au nom de « l'efficacité militaire ».

Dans la première partie est abordée, à partir d'une revue de la littérature, la question des différences de capacités entre hommes et femmes : de la force physique aux « caractéristiques mentales ». Sur le premier point, la divergence est accentuée, et ce même si l'impact de l'entraînement paraît pouvoir réduire l'écart : pour les auteurs, « les femmes travaillent généralement à un plus haut pourcentage de leur capacité totale »⁰ ce qui expliquerait les blessures plus fréquentes. Les critères d'évaluation des performances physiques sont pas discutés en eux-mêmes (leur pertinence est reliée au combat), mais la perspective adoptée est assez originale : à partir des résultats obtenus par les femmes ayant cherché à entrer dans l'armée de terre pendant un an (soit 2 367), le rapport discute des effets de l'introduction du PSS(R) à partir d'avril 1998 : les auteurs soulignent le faible nombre de femmes qui auraient été capables de réussir les tests « neutres » pour les postes de combat dans l'armée de terre (le taux d'échec étant évalué à 97 % pour l'infanterie). D'où la conclusion implicite que la faiblesse du nombre de femmes aptes ne rend pas nécessaire de leur ouvrir ces postes : peu nombreuses étant celles concernées, la question étant bien sûr de savoir, comme pour les minorités ethniques, si elles le souhaiteraient elles-mêmes. Pourtant, il n'est pas dit que les différences entre hommes et femmes soient de nature à justifier l'exclusion de celles-ci.

Quant à l'examen de la situation dans les trois armées et de la situation dans d'autres pays, deuxième volet de la première partie, il souligne les avancées faites en faveur des femmes et l'évolution, dans un sens positif, de l'attitude des hommes à l'égard de la féminisation à l'image de la situation dans la marine où la présence des femmes apparaît relever d'« un environnement plus normal »⁰.

⁰*Ibid.*, p. 2.

⁰*Ibid.*, p. 4.

⁰*Ibid.*, p. 8.

Le rapport confirme aussi l'idée selon laquelle la féminisation est plus aisée dans l'armée de l'air du fait des emplois plus techniques qui y sont proposés.

La discussion de l'impact du genre sur les performances d'un groupe est basée sur une revue de littérature, aussi bien militaire que civile, notamment en psychologie, le rapport soulignant, et pour cause, qu'aucune de ces études n'a été conduite en situation de combat. La synthèse met en évidence deux domaines de différenciation : les capacités physiques et l'agressivité, mais rien sur l'identification. En conclusion, on peut lire qu'il est « dans le pouvoir de l'armée de terre de faire entrer des femmes dans l'infanterie [...] sans un important effet négatif sur l'efficacité au combat »⁰, soulignant bien les enjeux sous-jacents de ce travail, et ce volet du rapport de s'achever sur l'évocation de pistes d'investigation future, qui font l'objet de la deuxième partie. Celle-ci est effectivement une analyse des attitudes des militaires sur la question de la féminisation et de l'accès des femmes aux postes de combat pour mieux saisir les facteurs pouvant bloquer ou faciliter l'intégration des femmes dans les armées, attitude étudiée. Cette enquête a été conduite par une société indépendante, notamment dans son volet quantitatif (envoi d'un questionnaire, établi à partir d'une analyse qualitative, à plus de 10 000 personnes : militaires, hommes et femmes, conjoints).

Des différences d'attitudes entre hommes et femmes sont évoquées, celles-ci apparaissant plus favorables que ceux-là à l'accès des femmes dans les postes de combat, de la même façon qu'elles jugent moins négativement des liaisons entre hommes et femmes. Plus intéressant est le constat que « les attitudes des hommes et des femmes étaient prévisibles dans leurs orientations mais, dans plusieurs domaines, ne manifestèrent pas de résistances aussi fortes qu'attendues »⁰. Ce n'était donc pas là que des raisons pouvaient être trouvées pour limiter l'accès des femmes aux postes de combat.

C'est là qu'intervient le dernier volet de l'enquête : une expérience, en septembre 2000, pour mesurer la cohésion au sein de petites unités, soit six sections au total, 5 mixtes (avec des proportions variables) et une composée uniquement d'hommes, mobilisant 53 personnels au total. D'un côté, l'expérience conduit à conclure que les différences entre les sections tiennent moins au genre qu'au « leadership » et au travail d'équipe. De l'autre, les qualités du chef varient en fonction des objectifs « mais il n'a pas été possible de conclure qu'elles n'étaient pas liées au genre du fait de la faiblesse de l'échantillon »⁰. Bien plus, le rapport conclut, signalant le caractère un peu vain

⁰ *Ibid.*, p. C-2.

⁰ *Ibid.*, p. 14.

⁰ *Ibid.*, p. 15.

d'une telle expérience, que, aucune méthode n'existant pour mesurer la cohésion, une expérience similaire serait impossible pour des sections d'infanterie. On se retrouve donc devant un raisonnement de type circulaire : l'importance de la cohésion est soulignée comme facteur essentiel de l'efficacité, mais elle est « *in-mesurable* », c'est cette aporie, qui a néanmoins la capacité d'éviter les débats autour des liens problématiques entre donner la vie et donner la mort, que les autres travaux, académiques cette fois, ont tenté de lever.

IV.2. Les travaux académiques

Ces dernières années ont donné lieu à un renouvellement partiel des problématiques privilégiées dans ce domaine avec l'investissement d'auteurs inspirés par les *gender studies*. Nous avons ainsi distingué les travaux « classiques » de ceux abordant la question de la féminisation à partir de la division du travail entre les sexes. Mais dans les deux cas, avec une attitude plus ou moins critique, la perspective apparaît très générale : ne sont pas abordées, par exemple, la vie des femmes dans les unités et les perceptions masculines de la féminisation.

IV.2.1. La perspective « classique »

On retrouve ici l'article de Christopher Dandeker et Mady Segal centré sur les changements en matière de politique à l'égard des femmes et les difficultés induites par ces évolutions. Il n'est pas utile de s'attarder trop longtemps sur ce texte dans la mesure où les changements évoqués sont déjà anciens. Soulignons que les auteurs, dans leur introduction, placent la question de la féminisation dans le cadre d'une tension entre d'une part l'impératif opérationnel et d'autre part les relations entre les armées et la société et l'impact des évolutions dans le civil sur le militaire. Tension qui réapparaît comme déterminante dans l'article de Christopher Dandeker paru en France en 2003 construit justement autour de la difficile compatibilité entre impératif « sociétal » et impératif « fonctionnel »⁰, impératifs auxquels s'ajoute une troisième dimension, comme le rappellent, chacun de leur côté, Peter Bracken⁰ et Christopher Dandeker, liée aux difficultés de recrutement, question incontournable s'il en est.

De l'article de Segal et Dandeker, on peut retenir que les auteurs mettaient en exergue un facteur de changement potentiel, à savoir l'attitude des nouvelles générations d'officiers plus favorables, du fait de leur socialisation, ou, du moins, moins hostiles, à la présence des femmes dans les armées, attitude découlant d'une conception moins traditionnelle des tâches militaires pouvant

⁰ DANDEKER, *art. cit.* (2003), p. 736.

⁰ BRACKEN Peter, « Women in the Army », in STRACHAN Hew (dir.), *The British Army: Manpower and Society into the Twenty-First Century*, Londres, Frank Cass, 2000, p. 107.

être confiées aux femmes et donc, plus largement, de la division du travail entre les sexes. Si ce changement paraît s'être confirmé par la suite au vu des travaux consultés, Peter Bracken en minore singulièrement l'importance dans son papier, très critique, sur les femmes dans l'armée de terre. Pour lui, « les femmes soldats n'ont qu'une foi limitée dans l'importance que les officiers supérieurs attachent aux questions de discrimination sexuelle en particulier et à l'égalité des opportunités en général »⁰.

Dans son article, il s'intéresse essentiellement aux questions de discrimination sexuelle au sein de l'armée de terre. L'auteur fait explicitement primer l'impératif « sociétal » sur l'opérationnel (tout en reconnaissant la tension entre les deux) avec une vue de l'armée comme organisation tendant, comme toute autre, à se replier sur elle-même, donc une vision « totalisante » de l'institution militaire : la « culture militaire » constitue, pour l'auteur, l'obstacle majeur à l'accès des femmes aux postes combattants, et notamment parce qu'elle est très éloignée des valeurs dominantes dans la société : pour lui, « il faut en finir avec le symbolisme sacrificiel du devoir militaire qui a neutralisé la critique depuis trop longtemps »⁰. Ce serait la source des discriminations dont les femmes se disent victimes, à l'encontre de l'affirmation officielle selon laquelle il n'y aurait pas de discrimination sexuelle au sein des armées.

Ces discriminations sont mesurées à partir d'un questionnaire auprès d'un assez large échantillon de personnels féminins et masculins, et sévèrement dénoncées. Reste que la perspective critique l'emporte ici sur la démonstration : ainsi, les réponses féminines au questionnaire étant plus que rapidement évoquées, ce qui aurait permis de mieux cerner les difficultés rencontrées par les femmes, alors que l'auteur privilégie, point révélateur aussi, l'attitude des hommes qui, sans s'estimer victimes de discrimination sexuelle, jugent que les femmes sont privilégiées au sein des armées, mais pas de chiffres ici non plus pour savoir dans quelle proportion. Alors même qu'elle aurait, selon lui, tout dans les mains pour pouvoir s'adapter aux valeurs de la société, il lui semble que l'armée de terre adopte une attitude plus « réactionnelle que stratégique »⁰ par rapport à la féminisation, ce que pourrait confirmer le fait que l'entrée des femmes dans les armées soit devenue plus importante dans le cadre de la réduction des effectifs et des difficultés de recrutement : on pourrait presque parler d'effet induit.

Moins critique, Christopher Dandeker s'intéresse à la façon dont les armées britanniques gèrent la tension entre les deux impératifs en faisant une large place au rapport de l'armée de terre de 2002. Dans cet article, l'auteur, s'il

⁰ *Ibid.*, p. 112.

⁰ *Ibid.*, p. 105.

⁰ *Ibid.*, p. 113.

entend faire une place aux approches « constructivistes », mettant l'accent sur les questions identitaires, rappelle que « déterminer jusqu'à quel point un État a besoin d'une organisation militaire spécifique est toujours le résultat d'un choix qui, une fois fait, entraîne une série d'impératifs fonctionnels en rapport avec les exigences de la guerre »⁰. Il rappelle que l'armée de terre est l'armée qui a adopté la politique la plus restrictive quant à l'emploi des femmes dans ses rangs, sans toutefois vraiment souligner le caractère assez surprenant du fait que, en la matière, ce soit elle qui serve de référence, plus ou moins explicite aux autres (rappelons à ce titre que le rapport de 2002 a été conduit pour l'ensemble des trois armées), alors même qu'elle n'est pas l'armée de référence au Royaume-Uni : une telle situation renvoie, nous semble-t-il, aux enjeux sous-jacents de la féminisation tels qu'ils ont pu être formulés par Van Creveld, quoique sa vue soit plutôt conservatrice en la matière : à savoir le fait que l'entrée des femmes dans les armées pose directement la question du combat dans son sens le plus traditionnel : un face-à-face, « d'homme à homme ». De fait, Dandeker rappelle que, à côté des pressions juridiques, sociales et démographiques stimulant la féminisation, il faut compter avec les transformations de l'activité militaire et donc avec l'impératif opérationnel : la technicisation d'une part et le développement des opérations autres que la guerre d'autre part. La question se pose alors de savoir si ces facteurs peuvent permettre une meilleure articulation entre les deux impératifs, dans le sens d'une moindre prégnance de l'impératif fonctionnel (par exemple, diminution de l'effort physique requis avec des matériels plus sophistiqués).

Dans ce cadre, l'auteur adopte un point de vue mesuré remarquant que les militaires de l'infanterie engagés ont toujours à faire d'importants efforts physiques quand, dans le cadre des opérations de maintien de la paix, ce maintien peut être musclé, et ce bien que la dimension protection de ces missions soit importante, que certains (et pas seulement les belligérants) pourraient voir comme un attribut plutôt féminin, quitte, alors, à retomber dans les stéréotypes : surtout « les nouvelles missions ne rendent pas les anciennes superflues »⁰. La question est alors, comme Dandeker l'explique très bien, de savoir quelle organisation militaire adopter : ou bien deux types d'unités, les unes pour les missions autres que la guerre pouvant être féminisées, les autres pour le reste, non féminisées. Une telle distinction occulte le basculement toujours possible des premières missions vers les secondes et poserait de sérieux problèmes en termes de formation et de crédibilité : ainsi « même s'il demeure délicat de former des guerriers aux missions de maintien de la paix, les problèmes rencontrés sont certainement moindres que ceux qui surviendraient si une force de maintien de la paix s'avérait incapable, en cas de besoin, de

⁰ DANDEKER, *art. cit.* (2003), p. 737.

⁰ *Ibid.*, p. 748.

« passer à la vitesse supérieure ». En effet, c'est sa capacité à faire face à de tels changements qui fait qu'une armée est respectée par les partis en conflit » et l'auteur d'ajouter : « On est là au cœur même de la renommée professionnelle reconnue aux armées britanniques »⁰, lesquelles mettent l'accent, on l'a vu, sur la capacité de projection et d'intervention outre-mer. On en arrive donc au lien entre combat et masculinité.

Il estime que « le « culte de la masculinité » demeure une composante importante du moral des troupes au combat : il s'agit d'un « mythe organisationnel puissant » dont les effets sur la cohésion sont très importants quand la tâche commune à exécuter est le combat, exigeant un niveau d'engagement élevé face au danger, celui-ci faisant naître des liens de camaraderie intenses⁰ : pour lui, « si les exigences physiques d'une telle cohésion [...] ne peuvent que limiter la participation des femmes, à supposer même que leur exclusion soit abrogée, le mythe ou le culte de la masculinité ne cesserait pas d'exercer une influence prépondérante sur les armes de combat »⁰. Mais peut-être la difficulté pourrait-elle être contournée, ou en tout cas mieux saisie si on la considère, et là la perspective comparative paraît particulièrement fructueuse, en regard de la place du militaire dans la société : la société britannique reste une société sinon guerrière ou martiale, du moins imprégnée de son histoire militaire, celle-ci étant partie prenante du processus de construction identitaire. Ceci conduit Christopher Dandeker et David Mason à élargir encore la perspective, en faisant le lien entre attitude à l'égard des minorités ethniques, mais aussi, selon nous, des femmes, et conceptions de l'*Englishness*⁰ : seul un changement à ce niveau serait susceptible d'avoir un impact sur le premier, au même titre que des changements dans des pays où le militaire occupe une place comparable. Pour l'heure, les évolutions internationales récentes, qui ont conduit à un retour en force du combat et au développement des forces spéciales, tendent à aller dans le sens d'un système militaire dual ou, au moins, à l'affirmation de bastions de la masculinité.

IV.2.2. La sociologie des genres et la féminisation des armées

L'association masculinité-port des armes est l'objet d'une attention particulière de la part d'auteurs qui, s'inspirant des postulats de l'analyse de la division du travail entre les sexes, s'attachent à essayer d'en montrer le caractère construit et limité. D'après les sources que nous avons pu rassembler, on peut, dans cet ensemble, distinguer deux orientations de recherche : l'une part des femmes et

⁰ *Ibid.*, p. 749.

⁰ *Ibid.*, p. 751.

⁰ *Ibid.*, pp. 751-752.

⁰ DANDEKER et MASON, *art. cit.*, pp. 492-494.

des difficultés qu'elles rencontrent, l'autre, plus récente, s'intéresse à la masculinité au sein des armées. Dans les deux cas, il s'agit souvent d'analyses de discours, officiels ou non, et de perceptions, mais rarement d'observation participante qui, pour un tel thème, pourrait s'avérer particulièrement intéressante et venir compléter utilement les précédentes pour mesurer, le cas échéant, le décalage pouvant exister entre la perception et la réalité.

Nous passerons vite sur cette dimension qui ne touche notre objet qu'indirectement. Elle n'en reste pas moins intéressante en ce qu'elle renverse en quelque sorte la perspective pour montrer que le fonctionnement de l'institution militaire tend à la reproduction d'une vision essentiellement masculine des rôles militaires. Se perpétuerait alors aussi, pour ces auteurs, la division du travail entre les sexes et ce qu'ils s'intéressent à l'instruction dans l'infanterie⁰ ou à l'ancrage local, voire même territorial, de la construction identitaire avec l'idée que « les identités de genre sont spatialisées et que les espaces et lieux dans lesquels ces identités sont développées participent à leur processus de construction »⁰. Enfin, on trouve une contribution assez intéressante, toujours dans l'idée de cerner la « masculinité », qui en met en évidence pour l'armée de l'air – mais un tel constat vaut sans nul doute pour les autres armées – la diversité des figures masculines⁰, celle-ci pouvant même être croissante : alors, l'image de l'homme dans les armées est diverse, renvoyant à la diversité des cultures au sein des armées⁰. Une telle perspective invite donc à considérer la féminisation de façon moins homogène, y compris, au sein des unités dites « combattantes » qui font l'objet d'une attention particulière de la part des chercheurs.

À chaque fois, la vision de la socialisation utilisée par ces auteurs est essentiellement mécaniste (on parle même d'inculcation) et le militaire apparaît passif dans ce processus, puisque y sont peu abordées les socialisations antérieures qui peuvent avoir contribué à la formation d'un cadre favorisant, ou non, l'adhésion aux références masculines.

⁰ HOCKEY John, « No More Heroes : Masculinity in the Infantry », in HIGATE Paul (dir.), *Military Masculinities: Identity and the State*, Londres, Greenwood Press, 2003, pp. 15-25. L'auteur relève néanmoins une inflexion au niveau de l'affirmation de la masculinité avec l'effacement de la référence à l'héroïsme comme fondateur de l'identité du soldat d'infanterie.

⁰ WOODWARD Rachel, « Locating Military Masculinities : Space, Place, and the Formation of Gender Identity in the British Army », in HIGATE, *op. cit.*, pp. 43-55. L'accent est mis ici sur le fait que les lieux d'entraînement - la campagne - favorisent l'affirmation de la masculinité, ce à quoi on pourrait opposer la difficulté d'un entraînement urbain et le fait que l'auteur ne prend pas en compte l'importance croissante des combats en zone urbaine – pour lesquels les militaires doivent s'entraîner.

⁰ HIGATE Paul, « « Soft Clerks » and « Hard Civvies » : Pluralizing Military Masculinities », in HIGATE, *op. cit.*, pp. 27-42.

⁰ Cf. THIEBLEMONT André (dir.), *Cultures et logiques militaires*, Paris, P.U.F., 1999.

Pour finir ce panorama, on peut s'intéresser aux travaux de Rachel Woodward et Patricia Winter dont la base est une enquête conduite en 2002 et subventionnée par l'*Economic and social Research Council*. Nous nous concentrerons sur une des publications dont ce travail a fait l'objet. Les auteurs partent de l'hypothèse que « la construction culturelle des idées à propos du genre informe notre compréhension des relations de genre au sein des armées, la pratique et la gestion qui en découlent »⁰. Dans le cadre de leur recherche, elles ont analysé les documents produits par les armées à propos de la féminisation et les discours des responsables politiques et militaires sur le même thème au cours des trois ou quatre dernières années. Leur objectif, après avoir posé que les identités de genre sont un construit social et que tout discours parle de pouvoir, est d'analyser la façon dont est conçue « la femme soldat », les transformations éventuelles à ce niveau et l'impact de ces conceptions sur les politiques mises en œuvre, le tout en se centrant, une fois encore, sur l'armée de terre. Elles mettent ainsi en évidence que les femmes sont désormais considérées comme des membres légitimes des forces armées, les responsables politiques mettant même l'accent sur ce que les armées pourraient avoir à gagner en employant plus de femmes. De la même manière, les débats autour de l'introduction de tests des aptitudes physiques « gender free » – le fameux PSS(R) – mettent en évidence « la construction du genre comme une catégorie organisationnelle au sein de l'armée de terre »⁰, cette optique fait de celle-ci un employeur moderne et modèle, mettant l'accent non plus sur « équiper l'homme » mais sur « manier l'équipement »⁰ et celui-ci demandant moins de force physique. Malgré ces « avancées », le troisième débat considéré, déjà largement évoqué ici à travers le rapport *Women in the Armed Forces* de 2002, se centre sur l'efficacité au combat comme clé de la limitation de la féminisation à certains emplois : là, il n'est plus question, on l'a vu, de neutralité de genre, mais de différences « naturelles » entre les hommes et les femmes. Les auteurs montrent ainsi que selon la façon de présenter un même enjeu (on pourrait dire en termes professionnels ou en termes opérationnels), les effets ne seront pas les mêmes, leur conclusion étant, comme pour d'autres auteurs, plutôt pessimiste : « L'égalité d'opportunité et la célébration de la diversité au sein des armées sont des objectifs louables, mais il ne faut pas se faire d'illusion sur la difficulté de faire changer une culture organisationnelle définie, essentiellement, en opposition à la féminité »⁰. La question reste de savoir comment ces différentes perspectives peuvent se concilier et comment l'on passe de l'une à l'autre. Pour finir, et elles rejoignent sur ce point l'analyse de Dandeker, elles

⁰ WOODWARD Rachel et WINTER Patricia, « Discourses of gender in the contemporary British Army », *Armed Forces and Society*, 30, 2, Winter 2003.

⁰ *Ibid.*

⁰ *Ibid.*

⁰ *Ibid.*

expliquent que « la participation des femmes dans les forces armées s'inscrivent dans un ordre symbolique plus général, une perte des différences entre hommes et femmes et l'affaiblissement des liens entre la nation, le militaire et les identités de genre »⁰.

Dans l'ensemble de ces travaux, deux points restent à peine évoqués : le premier concerne le vécu des femmes au sein des armées (on pourrait par exemple s'intéresser au travail sur le corps, à la présentation de soi, etc.), le second concerne les transformations de la guerre avec la question de mesurer la portée des arguments en faveur de la féminisation du fait de la technicisation des matériels militaires dans le cadre des « nouvelles guerres ». Ce serait des pistes particulièrement prometteuses, à moins que, le débat ayant été clos en 2002 (pour un temps seulement à en croire les auteurs évoqués ici), l'on assiste à une réorientation importante des travaux en la matière. Il nous semble aussi que ces travaux montrent que la réflexion sur la présence des femmes au sein des armées n'est pas indépendante d'une réflexion plus générale sur l'activité militaire, puis sur les spécificités de ses déclinaisons au sein des armées de terre, de l'air et de la marine.

Face à la tonalité diverse des conclusions adoptées, très liée à la perspective adoptée, nous ferons nôtre le pragmatisme de Christopher Dandeker : à l'heure où les forces britanniques sont engagées en Irak, il est bien possible que des femmes s'approchent très près de la ligne de combat, voire même trouvent la mort : pourrait alors être révélé, *a posteriori*, un contournement relatif du stéréotype masculin.

⁰ *Ibid.*

Chapitre 6 : Perspectives comparatives

Après avoir présenté les contextes historiques, politiques, organisationnels et sociaux de chaque pays de manière séparée, attachons-nous maintenant à les mettre en parallèle afin de mieux comprendre la question relative à la place des femmes dans les forces armées et aux questions soulevées.

I. L'analyse bibliographique comparée

Au regard des différents pays choisis dans le cadre de cette recherche, nous avons pu noter que la question des femmes et du genre au sein des forces armées constitue une question qui n'intéresse pas ou peu les chercheurs en dehors de l'institution militaire. Par conséquent, ce sont d'abord et avant tout des recherches qui sont menées en lien avec les forces armées, soit en interne (par des chercheurs militaires ou par des scientifiques employés par le ministère) soit en externe par des chercheurs financés par les forces armées pour une étude en particulier.

Ainsi, les institutions militaires de chaque pays portent un intérêt particulier à la question de la présence des femmes dans les forces armées comme l'attestent les nombreuses études menées au sein même de l'institution militaire des cinq pays étudiés, même si cet intérêt présente des degrés variables. Par exemple, au Canada, la majorité des études est menée par des militaires de la Défense (que ce soit pour des organismes militaires ou dans le cadre d'un mémoire universitaire), alors qu'en Grande-Bretagne, des universitaires s'y sont penchés, et qu'en Espagne l'institution militaire travaille de concert avec un organisme institutionnel civil en charge de la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En Allemagne, le *Bundesverb Institute of Social Research* (SOWI) a mis en place une grande partie des études empiriques recensées. Quant à la France, les études proviennent autant des centres de recherche militaires (CRH, OSD), des chercheurs civils suite aux appels d'offre du C2SD qu'à des universitaires dans le cadre de mémoires de maîtrise, de DEA et de rapports de doctorat.

Pousser plus loin la réflexion sur les différences de perspectives utilisées nous conduit à poser quelques constats généraux, qui en l'état des connaissances peuvent caricaturer certains aspects.

◇ Les perspectives semblent différer entre les recherches dites militaires (internes) et les recherches dites civiles (externes), même si cette distinction n'est pas aussi tranchée. Les premières paraissent plus empiriques et finissent avec des recommandations, alors que les secondes paraissent plus théoriques et se terminent par des conclusions générales. D'un côté, on viserait l'action et de l'autre, les pistes de réflexion et les débats.

◇ C'est probablement cette distinction entre producteurs d'informations qui permet d'expliquer les différences de perspectives entre les pays, entre ceux où les études sont quasiment toutes effectuées en interne et ceux où les sources des études se révèlent plus diverses. Dans le premier cas, nous situons, par exemple, le Canada où les travaux sont effectués, en grande majorité, par des officiers ayant passé l'équivalent d'un DEA ou d'un doctorat, la plupart en psychologie. On y retrouve également l'Allemagne, par l'intermédiaire du SOWI mais cette fois-ci par des chercheurs civils de la défense. Dans le second cas, nous plaçons le Royaume-Uni et les Pays-Bas où un certain nombre d'études sont effectuées par des chercheurs ayant un statut civil. L'Espagne se rapproche de ces deux derniers pays sur cette question, dans un modèle mixte militaires et civils.

◇ Les perspectives semblent différer selon le sexe des chercheurs. A première vue, il semblerait que les hommes optent plus pour un point de vue institutionnel et théorique alors que les femmes partent plus d'un point de vue des rapports sociaux entre les sexes et empiriques. Mais, ce constat trop caricatural mériterait une analyse thématique approfondie car par exemple dans le cas espagnol, des analyses juridiques sont aussi bien traitées par des hommes que par des femmes, en interne et en externe. En effet, il faudrait pousser plus loin l'analyse des perspectives en prenant en considération les différentes dimensions en relation avec les disciplines de sciences sociales concernées par la question des femmes dans les armées (sciences politiques, sociologie du droit, démographie, sociologie militaire, sociologie des organisations, etc.). Et les différences observées pourraient être également confrontées aux positions des uns et des autres au sein du monde de la recherche, plus institutionnel ou académique.

◇ Les perspectives diffèrent également parce que la réalité de la place des femmes n'est pas la même d'un pays à un autre, sans oublier le poids des pressions externes à l'institution. Prenons l'exemple de la présence des femmes dans les fonctions combattantes. A notre connaissance, seuls le Royaume-Uni et le Canada ont mené des enquêtes sur ce thème. D'un côté, nous retrouvons un pays, une armée de terre qui n'intègre pas encore les femmes dans les

fonctions combattantes, le Royaume-Uni. De l'autre côté, un pays avec une armée de terre qui intègre des femmes dans les fonctions combattantes depuis près de quinze ans, à la suite de la décision d'un tribunal civil, le Canada. Pour revenir au Royaume-Uni, l'étude, effectuée par l'armée de terre et présentée dans la dernière partie du chapitre précédent, entend montrer l'inutilité d'ouvrir les fonctions combattantes aux femmes en raison, d'une part, du faible nombre d'entre elles à être intéressées, et d'autre part, parce qu'elles sont encore moins nombreuses à réussir les tests physiques. Pour ce qui est du Canada, l'étude effectuée moins d'une décennie après l'ouverture des fonctions combattantes aux femmes montre les difficultés de ces dernières quant à leur intégration. Les résultats canadiens en comparaison avec ceux du Royaume-Uni montre qu'au Canada, les difficultés rencontrées ne sont pas un prétexte à soutenir l'argument que les femmes n'ont pas leur place dans les forces combattantes, mais plutôt un prétexte à faire des recommandations en vue d'amélioration du système. L'armée de terre canadienne n'a pas le choix, elle doit recruter des femmes, les intégrer, les fidéliser. Dans les deux cas, les contraintes externes sont différentes. Nous y reviendrons.

◇ Les thèmes sont également variés. Toutefois, on note quelques recoupements, en particulier le lien entre culture militaire, masculinité et place des femmes, ce qui nous amène à aborder la question de l'identité militaire.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Modalités

Thèmes	Hommes / femmes	Étudiants	Universitaires	Militaires / civils	Pays
. Militaire/masculinité. Analyse des débats. Loi fondamentale. Femmes cadets. Image des femmes dans les campagnes de publicité. Opinion. Socialisation	Les deux		Peu	Civils de la défense	Allemagne
. Diversité. Analyses des expérimentations des années 1980. Armes de combat. Départs anticipés. Politiques d'égalité. Sous-marins. Leadership	Plus femmes		Peu	Militaires	Canada
. Droit. comparaisons internationales. Questions pragmatiques	Les deux		Oui	Les deux	Espagne
Motivation. Identité. Intégration. Carrière. Conciliation vie familiale/vie militaire.. Démographie.	Les deux		Oui	Les deux	France
. Missions extérieures. Histoire. Changement des missions. Management diversité	Plus femmes		Oui	Civils / civils de la défense	Pays-Bas
. Armes de combat. Relations forces/société. Discrimination. Diversité	Les deux		Oui	Les deux	Royaume-Uni

II. L'égalité des chances comme principe d'action publique

La construction d'un cadre normatif supranational s'amorce après la Deuxième Guerre mondiale avec la création des Nations Unies et de celle de la Communauté européenne. Un long processus se met alors en marche d'où émergera notamment tout un système de conceptualisation et d'instruments dont la finalité est d'agir sur les mécanismes sociaux afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les États signataires des traités et des conventions sous l'égide de ces instances s'engagent à appliquer les décisions dans leurs dispositifs nationaux tout en étant libres d'en choisir les modalités⁰.

Ainsi progressivement, les États membres modifient leur législation nationale pour intégrer le principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes et développent des dispositifs spécifiques d'action positive en faveur des femmes. Ces transformations ne concernent pas seulement l'ordre du juridique, mais touchent plus amplement l'ensemble de la société avec une nouvelle définition de la place des femmes dans la famille et le marché du travail. Cette évolution est commune aux pays occidentaux qui voient les structures familiales se modifier notamment avec la chute de la natalité et les femmes entrer massivement sur le marché du travail au tournant des années soixante-dix.

L'approche sociétale menée tout au long de cette investigation pour chacun des pays permet de mettre en relief quelques éléments significatifs concernant l'impact des facteurs exogènes (place des femmes dans la société, injonctions supranationales) sur les modalités du processus de féminisation des armées qui accompagne celui de leur professionnalisation et de leur modernisation.

II.1. Un long processus de construction d'une politique supranationale

Le traité de Rome, fondateur des Communautés européennes en 1957, introduit dans ses articles 119⁰, 141 CE la question de l'égalité entre les hommes

⁰ Cf. le principe de subsidiarité du traité de Maastricht en 1992.

⁰ L'article 119 du Traité de Rome stipule que chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintiendra par la suite l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Par rémunération il faut

et les femmes. Ces articles établissent l'obligation pour les États membres de garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail. Le processus de mise en place d'un dispositif communautaire normatif de lutte contre les inégalités entre les sexes s'amorce lentement et par étapes. À partir de 1975, ce dispositif s'articule autour de trois notions : l'égalité de traitement, l'égalité des chances et les actions positives pour éliminer les inégalités persistantes. La directive 76/207/CEE établit le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, ainsi que « l'absence de toute discrimination basée sur le sexe, qu'elle soit directe ou indirecte » (article 2.1). Cette directive reconnaît la légitimité de dispositifs et mesures publics visant l'égalité des chances, en remédiant aux inégalités de fait et autorise les actions spéciales à l'égard des femmes (article 2.4). Cette directive fera figure de document de référence dans la lutte contre la discrimination dénoncée par certaines femmes au sein des forces armées, dont l'exemple le plus récent concerne l'affaire Tanja Kreil en Allemagne.

Il faudra également attendre presque une décennie, en décembre 1984, pour que la recommandation (84/635/CEE) du Conseil de la Communauté européenne incite les États membres à promouvoir une politique d'action positive destinée à éliminer les inégalités de fait dont souffrent les femmes dans leur vie professionnelle, et à favoriser une participation équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les professions et à tous les niveaux hiérarchiques. En novembre 1989, dans le cadre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs signée à Strasbourg, les gouvernements sont invités à prendre des mesures pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations familiales et professionnelles (paragraphe 16).

Cependant, les dispositifs législatifs existants en matière de politiques sociales et familiales ne sont pas homogènes entre les États membres. La Commission européenne s'implique sur la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle au nom du principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Néanmoins, la légitimité de l'intervention européenne dans les domaines qui touchent à la famille se voit limitée par les compétences

entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

- que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;
- que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

nationales (principe de subsidiarité). Des mesures plus concrètes dans ce domaine vont donc être plus longues à obtenir un consensus, et de nouvelles directives finiront par être votées quelques années plus tard. Comme celle de 1992 « sur la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ». Pour être acceptée, cette directive⁰ contient des dispositions minimales qui laissent aux États membres la libre possibilité d'aller au-delà.

Au Traité de Maastricht, signé le 7 février 1992 par onze des douze pays membres, un Accord sur la politique sociale est annexé. En dépit de la Charte, aucune proposition d'action dans le domaine de la conciliation n'y est mentionnée. Et seul le principe de l'égalité de rémunération est réaffirmé. En revanche, le dialogue social s'y trouve renforcé grâce à des procédures qui associent les partenaires sociaux à l'élaboration de propositions d'action. L'article 6(3) autorise les États membres à maintenir ou à adopter « *des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle* ». En 1997, un nouveau pas va être franchi avec le traité d'Amsterdam, qui formalise le concept d'intégration de l'égalité des chances dans tous les domaines politiques avec le *mainstreaming*. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes devient une composante essentielle de l'ensemble de la stratégie européenne pour l'emploi, ainsi qu'une question de justice sociale et de bonne santé économique⁰. L'article 141 (4) CE admet l'adoption de mesures d'action positive dans la vie professionnelle. Il donne à la Communauté les pouvoirs juridiques nécessaires pour adopter « *des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur* » (art.141 (3) CE). Un autre article permet d'adopter des mesures pour combattre la discrimination dans d'autres domaines que l'emploi (art.13 CE). Dans les stratégies coordonnées de la politique d'emploi communautaire, des objectifs concrets ont été assignés aux États pour donner davantage de visibilité à leurs actions dans les Plans nationaux d'action pour l'emploi. Le rapport annuel de la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 1998, indique les lignes directrices ou « piliers » 1999 pour l'élaboration de ces Plans nationaux d'action pour l'emploi (p.15). Les piliers sont des axes communs d'intervention du champ politique pour lutter contre les inégalités sociales et le chômage. L'égalité des chances « *constitue toujours un pilier de politique d'emploi exigeant une attention particulière et des mesures*

⁰ Directive 92/85/CEE du conseil du 19 octobre 1992 (Journal Officiel des Communautés Européennes, n° 1, 348/1-8, dd.28.11.92).

⁰ Rapport annuel de la Commission. L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne, 1998.

spécifiques pour l'intégration des femmes sur le marché du travail». Les Conseils européens de Nice (décembre 2000) et de Stockholm (mars 2001) ont confirmé l'objectif de plein emploi pour l'Union européenne et la nécessité de faciliter l'accès au marché du travail pour le plus grand nombre, ce qui implique de « renforcer les politiques visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à mieux articuler vie familiale et vie professionnelle ».

L'impulsion des Nations Unies dans la politique communautaire s'organise principalement à travers des commissions et des conférences mondiales en charge de la question des femmes. Ainsi, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies fut la première instance intergouvernementale à avoir été mise en place par le Conseil économique et social, principal organe de coordination des activités économiques et sociales de l'ONU. Dès 1946, cette Commission de la condition de la femme suit l'évolution de la situation des femmes dans le monde et établit des recommandations et des rapports sur les thèmes prioritaires à étudier et les actions à mener. Elle est à l'origine de la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les conférences mondiales de la femme, organisées par les Nations-Unies, contribuent à impulser une mobilisation qui agit sur les instances européennes.

C'est à Pékin⁰ lors de la quatrième Conférence mondiale pour les femmes en 1995, organisée par les Nations Unies, qu'a été explicité le principe du « *mainstreaming* ». Il est défini comme « la promotion par les gouvernements et autres acteurs d'une politique active et visible d'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques et des programmes, afin que chaque décision soit précédée d'une analyse sur son impact respectif sur les femmes et les hommes⁰ ». Après Pékin, la Commission européenne adopte, en février 1996, une communication « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires-*mainstreaming* »⁰ où il est précisé : « la promotion de l'égalité des chances n'appelle pas seulement la mise en œuvre de mesures positives concentrées sur les femmes, mais la mobilisation explicite, en vue de

⁰ Avant Pékin, il y eut Mexico (1975) qui annonce la Décennie de la Femme, proclamée par l'ONU la même année et fixe trois priorités : promouvoir l'égalité complète entre les hommes et les femmes, en éliminant notamment la discrimination fondée sur le sexe ; favoriser la participation des femmes au développement ; développer l'implication des femmes au renforcement de la paix internationale. Copenhague (1980) retient trois domaines d'actions spécifiques pour atteindre les objectifs de Mexico. Il s'agit de favoriser : un égal accès à l'éducation, un égal accès à l'emploi ; un égal accès aux soins. Nairobi (1985) propose dans un document intitulé "Stratégies prospectives d'action pour la femme d'ici l'an 2000", un ensemble de mesures légales et constitutionnelles pour favoriser l'égalité : au niveau de la participation sociale ; dans la vie politique ; dans la prise de décision.

⁰ Rapport annuel de la Commission (1998), *op. cit.*, p. 3.

⁰ *Ibid.*, p 4.

l'égalité, de l'ensemble des actions et politiques générales»⁰. Pékin a eu également un impact sur le Programme d'action sociale de la Commission (1998-2000), qui met particulièrement l'accent sur la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, par une double stratégie de *mainstreaming* et d'actions spécifiques. En s'appuyant sur le principe de l'approche intégrée, la Commission cherche à élaborer une « approche européenne de l'égalité ». Il s'agit de « ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité, l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes » (Com (96) 67 final).

Nous ne pouvons terminer cette approche des instances internationales sans mentionner les apports du Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN (CWINF). Il a pour mission de conseiller les responsables de l'OTAN et des pays membres sur les questions touchant le personnel féminin dans les forces de l'Alliance. Trois sous-comités prennent plus spécifiquement en charge les thèmes du recrutement et de l'emploi, de la formation et des carrières ainsi que de la qualité de vie. Toutefois il est difficile de savoir quel est son poids réel quant à l'amélioration de l'intégration des femmes dans les forces armées de l'OTAN.

II.2. Des interprétations diversifiées selon les pays

Chaque pays intègre différemment les normes supranationales dans son dispositif national législatif et conventionnel déjà existant. L'égalité professionnelle reste un domaine où chacun élabore sa propre méthode et cherche à l'améliorer et à innover pour éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'accès et le maintien à l'emploi. La France institue une loi d'égalité professionnelle en 1983 ; le Canada, une loi sur les droits de la personne en 1985 et la loi sur l'équité en matière d'emploi en 1996. Dans le cas espagnol, en l'absence d'une loi spécifique, les articles constitutionnels relatifs à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes et de non discrimination pour raison de sexe légitiment les nouvelles dispositions législatives applicables par les forces armées. Les traités contribuent également à cette légitimation, de même, qu'aux Pays-Bas. L'Allemagne fera plus facilement référence directement au principe d'égalité de traitement et le Royaume-Uni a sa politique d'égalité des chances.

⁰ LANGE G., "Droit et politique européenne dans le domaine des actions positives", L'Europe et l'égalité professionnelle hommes-femmes, Les études du mouvement européen, 1998, n° 6, hors série, 1998, p. 24.

Plus généralement, nous avons été confrontés à la difficulté de la comparaison d'une part entre pays étudiés et d'autre part entre les forces armées. D'une société donnée à l'autre, les catégories ne sont pas les mêmes. Nous pensons par exemple aux statistiques où les catégories d'âge prises en compte pour le calcul des taux d'activité varient d'une publication à l'autre. Ensuite, les définitions des variables peuvent différer d'un pays à un autre. C'est le cas notamment des notions de travail à temps partiel et de chômage. Toutefois, ces réserves méthodologiques que nous reprendrons pour la comparaison entre les armées ne nous empêchent cependant pas de relever des tendances générales. En effet, les données fournies par Eurostat sont par construction comparables.

Aujourd'hui, dans l'ensemble des pays concernés, les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle aux âges où les contraintes familiales sont les plus fortes, mais selon des modalités qui restent variables d'un pays à l'autre. Pour certains, les taux d'activité masculins et féminins entre 25 et 49 ans se rapprochent jusqu'à se confondre. L'Espagne a un taux d'activité féminine plus faible que les autres pays, tout en connaissant une progression très rapide. En revanche, le taux espagnol de chômage féminin est le plus élevé.

Les indicateurs de nuptialité, divorcialité, fécondité, naissances hors mariage, d'activité féminine et de chômage féminin en Europe (2000)⁰

	Taux de nuptialité ‰	Divorces ‰	ICF (1)	NHM % (2)	TAF % (3)	TCF % (4)
Allemagne	5,09	2,4	1,36	23,41	58,1	8,1
Espagne	5,42	1,0	1,24	17,74	41,2	16,7
France	5,18	1,9 ^(p)	1,89	42,61	55,2	11,2
Pays-Bas	5,53	2,2	1,72	24,94	63,5	3,8
Royaume-Uni	5,12	2,6 ^(e)	1,65	39,48	64,8	4,8
EU (15 pays)	5,14	--	--	--	54,1	9,2

(p) provisoire ; (e) estimation

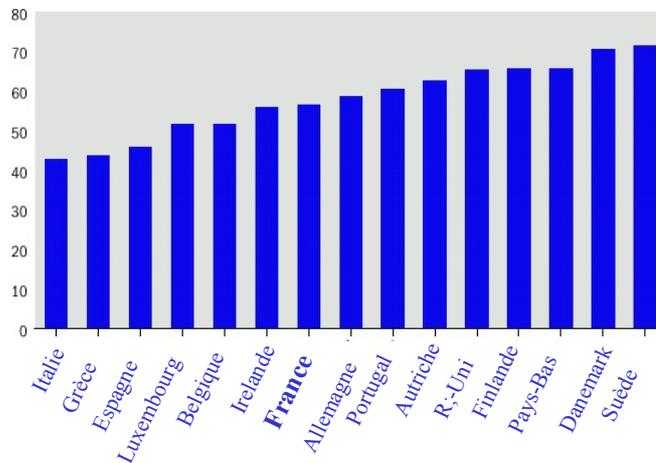
⁰ Source : Eurostat (<http://europa.eu.int>) ; * Ined.

(1) Indicateur conjoncturel de fécondité, (2) taux de naissances hors mariage, (3) taux d'activité féminine (population âgée de 15 à 64 ans), (4) taux de chômage féminin.

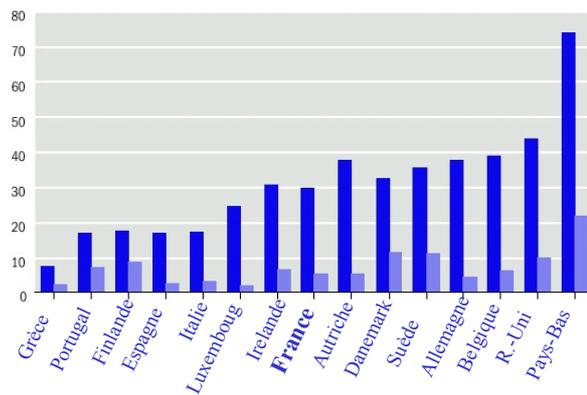
Dans certains pays, le temps partiel domine, c'est le cas aux Pays-Bas et au Royaume-Uni au contraire de la France et de l'Espagne. Globalement les taux de natalité ne cessent de diminuer dans tous les pays considérés comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises.

Si l'on prend en considération les données relatives au marché du travail civil, nous constatons que le taux d'activité féminine est pour la plupart des pays en augmentation. Les Pays-Bas ont longtemps tenu la première place mais ce n'est plus le cas. Le Royaume-Uni et l'Allemagne devancent la France. Seule l'Espagne est derrière la France. Plus globalement, la position de la France est à un niveau intermédiaire par rapport aux pays européens de l'ouest.

Pourcentage de femmes actives plus d'une heure de travail par semaine parmi la population féminine âgée de 15 à 64 ans (Eurostat, 2002)



Pourcentage de femmes* et d'hommes à travail à temps partiel en 2003, 15-64 ans, labour population (Eurostat)⁰**



Mais cette position des uns et des autres pays varie en fonction des variables choisies. Ainsi si l'on reprend en considération les statistiques relatives au travail à temps partiel, les Pays-Bas prennent la première position et la France se situe en position médiane.

II.3. Les interactions avec l'institution militaire

Avec le processus de professionnalisation des forces armées⁰, l'institution militaire connaît de profondes mutations et les forces armées deviennent un secteur d'activité de la fonction publique qui se doivent d'appliquer les législations nationales comme les autres. Ce phénomène est commun aux pays concernés, toutefois, certaines spécificités apparaissent liées aux événements historiques.

En effet, deux pays se singularisent des autres pays par le fait de rupture de régime politique, non sans conséquences sur l'image des forces armées dans la société et sur le rythme du processus de modernisation, l'Espagne et l'Allemagne. Dans le premier pays, l'Espagne, tout au début du processus espagnol de transition démocratique, un décret datant du 4 juillet 1977

⁰ * couleur foncée ; ** couleur claire.

⁰ Mais également avec le développement de missions de paix depuis la deuxième guerre mondiale.

(1558/77) permet l'unification de la politique de la défense et la modernisation des forces armées. Ce décret contribue à la restructuration de l'administration du ministère de la Défense. Le second pays, l'Allemagne, se caractérise par la volonté de se démarquer du militarisme du III^e Reich après la Deuxième Guerre mondiale⁰ et par la fin de la guerre froide dont le symbole est la chute du mur de Berlin en 1989 qui a précédé la réunification des deux Allemagnes. Cette restructuration n'a pas empêché l'Allemagne, contrairement à l'Espagne, d'avoir dû subir les décisions de la Cour de justice européenne, pour changer des articles de la loi fondamentale et d'ouvrir toutes ses portes aux femmes. Depuis, les deux forces armées se restructurent.

II.3.1. De nouvelles dispositions législatives pour favoriser l'insertion des femmes

Les femmes sont donc présentes dans les forces armées au moins depuis la fin du XIX^e siècle dans les pays concernés par l'investigation même si les postes occupés restent principalement subalternes et civils notamment dans les services sanitaires, sociaux, administratifs pour l'essentiel, ce qui ne les empêcha pas de se joindre aux troupes à l'extérieur du pays.

La décennie soixante-dix apparaît comme un tournant pour le processus d'incorporation des femmes dans les forces armées occidentales, ce qui confirme l'influence des dispositions internationales. Le début des années quatre-vingt est marqué pour la plupart des pays observés par l'ouverture des grandes écoles d'officiers aux femmes. A la fin des années quatre-vingt-dix, les différences de restrictions entre les pays s'estompent mais pour des raisons différentes. Dans certains pays, comme l'Espagne, le processus a été tardif mais il reste soutenu et constant et finalement se caractérise par sa rapidité. Les femmes y bénéficient maintenant de tous les accès aux divers corps et grades des différentes forces armées dont celles de combat. En revanche, l'accélération du processus observable en Allemagne est due à la décision de la Cour de justice européenne en janvier 2000 qui déclare que la directive de 1976 relative à l'égalité de traitement⁰ s'applique au domaine spécifique que constituent les forces armées. De même, le Canada se voit soumis à un jugement du tribunal canadien des droits de la personne qui ordonne en 1989 aux forces armées de supprimer toutes les restrictions existantes considérées comme des discriminations à l'exception toujours des sous-marins, qui sera levée en 2000.

La mise en place de dispositifs spécifiques au sein des armées notamment dans le domaine de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle dépend directement des législations en vigueur dans chacun des pays. Certains

⁰ Rappelons que depuis les années soixante-dix, il y existe de forts mouvements pacifistes.

⁰ Se reporter au chapitre sur l'Allemagne.

d'entre eux bénéficient de mécanismes d'impulsion particuliers du fait de la présence active d'instances politiques, administratives, consultatives collaborant directement avec le ministère de la Défense. C'est le cas, par exemple, au Canada, d'une organisation consultative des femmes de la défense créée au milieu de la décennie quatre-vingt-dix ou encore le cas de l'Espagne, où la structure en charge de la politique d'égalité des chances entre les genres, *l'Instituto de la Mujer* participe à la réflexion et à l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes militaires. Une comparaison exhaustive des dispositifs nécessiterait une investigation plus approfondie pour mettre en parallèle les dispositifs nationaux, ceux de la fonction publique et ceux des armées respectives. Cette démarche dépassait le cadre de cette étude. Cette question est donc traitée au cas par cas dans les chapitres précédents en fonction des données recueillies.

II.3.2. Le processus de féminisation des armées

Le processus commun d'intégration des femmes dans les armées qui, aujourd'hui, leur permet l'accès à tous les échelons et corps des forces armées, a été concomitant aux changements qui se sont produits dans la société. La diffusion de la norme égalitaire dans les pays occidentaux contribue à celle de l'évolution qui pénètre au sein de l'institution militaire.

Au début du XXI^{ème} siècle, le processus de féminisation des forces armées occidentales se poursuit. On constate que les pays qui ont été les derniers à ouvrir leurs portes aux femmes connaissent une progression du taux de féminisation très rapide. C'est le cas de l'Allemagne par exemple. Ou encore de l'Espagne. Il semble que ces pays cherchent activement à rattraper leur retard vis-à-vis des autres pays de l'OTAN tout au moins en valeur relative. La France connaît également une croissance très rapide depuis l'annonce de la suspension du service national, la création ou le développement de nouveaux contrats (officiers, volontaires) et la fin des quotas. Quant au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni les données sont relativement stables. Ces pays n'ont pas connu de bouleversements sans précédent depuis plus d'une décennie, à l'exception du Canada en 1989 pour l'intégration des femmes dans les postes de combat mais qui au final ne concerne que peu de femmes. Enfin, les Pays-Bas vont voir leurs effectifs augmenter régulièrement jusqu'à ce qu'ils atteignent les 12-13 % recherchés.

Récapitulatif des taux de féminisation dans les différentes armées (2002 à 2004 selon les sources)

	All.	Can.	Esp.	Fr.	P.-Bas	R.-Uni
% de femmes militaires	5,5	12,5	10,5	12,5	8,5	9,0
% de femmes officiers		14,5	2,0*	8,0	7,0	10,0
% de femmes non-officiers		12,0	16,0	13,0	9,0	8,5
% de femmes dans l'armée de terre	6,6	10,5	10,0	9,5	8,0	7,5
% de femmes dans l'armée de l'air	5,0	17,0	11,0	18,0	9,0	11,0
% de femmes dans la marine	8,0	12,0	10,0	12,0	9,5	9,0
% de femmes recrutées		20,0	--	24,0	11,0	11,0
Objectif de représentativité des femmes	7,0 à 10,0	20,0	--	--	12,0	--
Objectif de recrutement		28,0	--	--	13,0	--

Sources : données issues des enquêtes nationales présentées pour chaque pays.

* Cette donnée regroupe les officiers et les sous-officiers. En fait les femmes représentent 1 % des officiers et 3 % des sous-officiers.

Comme nous l'avons déjà commenté pour la comparaison des contextes démographiques, nous retrouvons ici les mêmes limites. En effet, la perspective comparative ne peut être aussi affinée que souhaité dans la mesure où les classifications des grades, les statistiques disponibles et leur présentation ne sont pas toujours homogènes d'un pays à l'autre. Sans oublier les différences de modalités en termes de progression de carrière. Par exemple, aux Pays-Bas, il existe dans les statistiques sur les forces armées une rubrique police militaire, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays. Toujours aux Pays-Bas, une distinction existe entre la durée de contrats, courts ou longs qui ne trouve d'équivalence qu'avec le cas français. Toutefois, dans ces deux derniers pays nous constatons que les femmes se trouvent sur-représentées dans les contrats courts, expliquant en partie le fait que très peu d'entre elles accèdent ou accéderont aux grades les plus élevés. Ces questions restent donc à explorer ultérieurement de manière plus approfondie en s'intéressant notamment aux conditions d'accès des femmes aux carrières militaires par le canal des académies d'officiers.

Le processus de la féminisation des armées est révélateur de l'imbrication du changement social spécifique à chacun des pays qui cependant s'inscrivent comme nous l'avons vu dans des tendances de fonds communes aux pays occidentaux. D'ailleurs, les décalages chronologiques s'estompent même si les différences en valeur relative sont maintenues. Mais sur cette question interfère celle du budget de la Défense, très variable d'un pays à l'autre à la fois par le montant et le pourcentage qu'il représente par rapport au PIB. Ici aussi, nous avons une piste à poursuivre.

En plus des différences de taux globaux de féminisation entre les forces armées, nous observons aussi les différences dans les distributions internes (en termes de grade, de rang).

- Le Canada et le Royaume-Uni sont les pays au sein desquels la proportion des femmes dans le corps des officiers est plus élevée que la proportion des femmes dans le corps des non-officiers.

- Les Pays-Bas, l'Allemagne et, dans une moindre mesure, l'Espagne, ont des taux de féminisation selon les armées (air, mer, terre) qui divergent peu. Alors qu'au Canada et en France, le pourcentage de femmes est beaucoup plus élevé dans l'armée de l'air. C'est en partie cet état de fait qui explique que c'est au Canada et en France que nous retrouvons les pourcentages plus élevés de femmes dans les forces armées.

- Le Canada et la France sont donc les deux pays qui se détachent en termes de taux de féminisation. Ce sont également ces deux pays qui recrutent annuellement le plus de femmes, soit plus de 20 % des nouvelles recrues chaque année.

Récapitulatif d'éléments concernant les femmes dans les forces armées

Programme harcèlement et/ou racisme	Quels organismes ?	Femmes dans les sous-marins	Femmes dans l'infanterie	
Oui	Aucun	<i>A priori</i>	Oui	Allemagne
Oui	Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les forces canadiennes et Organisation consultative des femmes de la Défense	Oui	Oui	Canada
Oui	<i>Instituto de la Mujer</i> et Comité de la femme au sein des forces armées	<i>A priori</i>	Oui	Espagne
--	Observatoire de la féminisation au sein des forces armées	Non	<i>A priori</i>	France
Oui	<i>Defense Women's Network</i>	Non	Oui	Pays-Bas
Oui	<i>Tri Service Equal opportunities Center</i>	Non	Non	Royaume-Uni

Enfin, la comparaison nous permet de mettre en perspective de manière plus probante la question du rapport entre les dispositifs législatifs et les politiques ainsi que leurs applications effectives. Car si tous les pays mettent en œuvre des

politiques publiques, des programmes d'action pour lutter contre les discriminations, les comportements abusifs, etc., leurs modalités application varient d'un pays à un autre. Certains d'entre eux, comme les Pays-Bas et le Canada, paraissent assez proactifs alors que d'autres comme le Royaume-Uni et la France sont plutôt en retrait à ce niveau.

Globalement, il ressort de cette investigation comparative que l'intégration des femmes s'est faite, même en Espagne où le processus apparaît plus tardivement, d'abord sous influence juridique civile, en relation avec l'idée politique, sociale et philosophique d'une égalité entre les individus, même si la manière, l'approche, les temps et les délais de réactions, les actions et les perspectives mises en œuvre diffèrent d'un pays à un autre. Mais cette question sociétale de l'égalité entre les individus quelles que soient leurs différences (sexe, âge, situation familiale, orientation sexuelle, etc.), a largement influencé les forces armées. Cette pression sociale n'explique pas tout, bien évidemment, elle peut aussi conduire les forces armées à de simples effets d'annonce et le principe fondamental d'égalité remplir une fonction « légitimatrice » pour l'institution militaire en elle-même. Plus concrètement, le manque de candidats peut également être mis en avant, en particulier au Royaume-Uni et aux Pays-Bas et dans une moindre mesure en France notamment pour les militaires du rang, les volontaires et les officiers sous contrat. D'autant plus qu'il apparaît que les jeunes femmes ont un niveau scolaire supérieur à celui de leurs homologues masculins. Elles constituent donc un réservoir de main d'œuvre de qualité important.

III. Le rôle des femmes dans les conflits : la diversité en questions

Dans les différentes phases d'un conflit, la place des femmes est loin d'être neutre. Les femmes peuvent être tour à tour guérilleros, victimes, survivantes, infirmières, volontaires dans des organisations non-gouvernementales, militaires garants de la paix, observateurs des Nations Unies, femmes d'affaires pour implanter de nouvelles entreprises, etc. Dans les pays accablés par la guerre, les rôles des femmes sont généralement positivement reliés à la prévention de conflit ou à leur résolution ainsi qu'à la reconstruction de la société. Mais nombre de ces rôles peuvent se trouver en tensions les uns avec les autres.

En 2002, Bouta et Frerks⁰ distinguent plusieurs rôles des femmes :

⁰ BOUTA and FRERKS, *Women's Multifaceted Role in Armed Conflict. Review of Selected Literature*. The Hague: Netherlands Institute of International Relations Clingendael, 2002.

- 1) Les femmes comme victimes des violences (sexuelles)
- 2) Les femmes comme combattantes
- 3) Les femmes pour la paix dans les organisations non-gouvernementales
- 4) Les femmes dans les « politiques de paix formelle »
- 5) Les femmes comme actrices survivantes et débrouillardes
- 6) Les femmes à la tête des ménages
- 7) Les femmes et l'emploi (in)formel

Pour d'autres⁰, la présence des femmes est importante au cours du processus de résolution des conflits dans le cadre de missions de maintien de la paix par exemple. Karamé prend l'exemple d'un bataillon norvégien lors de ses vingt ans de présence dans le sud du Liban. Un des problèmes auxquels les Libanais devaient faire face provenait du fait que beaucoup de jeunes hommes quittaient la zone à cause du chômage et cherchaient à contourner l'enrôlement forcé dans les milices. Les femmes se trouvaient donc sur-représentées dans cette zone et beaucoup d'entre elles participaient activement au conflit, par exemple en faisant de la contrebande d'armes et de munitions ou encore en piégeant des voitures dans la zone occupée israélienne. La participation des civils devenant inévitable pour la reconstruction du pays, les militaires se devaient d'interagir avec la population féminine. Les bonnes relations avec la population locale, composée en majorité de femmes, devenait primordiale pour les Norvégiens. C'est dans ce contexte qu'on fit appel à des femmes militaires.

Un second exemple vient de Miller et Moskos⁰ qui effectuent une enquête sur la dissolution des normes morales en Somalie. Ils montrent le rôle important joué par la diversité : « Le contingent américain différait sensiblement dans sa composition sociale par rapport aux vingt autres contingents nationaux. Les autres troupes étaient entièrement masculines (à l'exception du personnel médical) ; le contingent américain avait 12 % de femmes, le double du pourcentage des femmes présentes pendant la guerre du Golfe. Les autres contingents étaient composés d'une seule race – les uns noirs (par exemple le Nigeria et le Botswana), blancs (par exemple l'Italie, la Belgique, le Canada et l'Australie) ou bruns (par exemple le Pakistan et le Maroc), alors que les Américains étaient la seule force multiraciale : environ un tiers des soldats américains en Somalie étaient noirs ». L'opération *Restore Hope* fut une mission confuse pour les soldats américains car entraînés pour être des guerriers, ils se sont retrouvés dans une mission humanitaire. On attendait d'eux qu'ils distribuent de la nourriture au milieu de Somaliens reconnaissants. A la place de

⁰ KARAMÉ, 'Military Women in Peace Operations: Experiences of the Norwegian Battalion in UNIFIL 1978-1998.' In Olsson, & Truggestad, T. (eds.) *Women and International Peacekeeping*. London: Frank Cass, 2001, pp. 87-96.

⁰ MILLER et MOSKOS, "Humanitarians or Warriors? Race, Gender and Combat Status in Operation Restore Hope", *Armed Forces and Society*, vol. 21, n° 4, 1985, pp. 625-631.

cela, ils ont été méprisés et attaqués. L'attitude des soldats a changé en trois phases :

- 1) des attentes élevées quand ils sont arrivés en Somalie ;
- 2) un désenchantement après des expériences décevantes ;
- 3) une reconsidération.

Au cours de la dernière phase, celle de la reconsidération, les soldats adoptent une des deux valeurs du système qui leur ont permis de faire face à l'ambiguïté de la mission. Ils choisirent entre les systèmes de valeur « guerrier » et « humanitaire ». Les chercheurs ont alors constaté que les hommes blancs dans les bataillons de combat choisirent, pour la plupart, les valeurs du « guerrier » et optèrent pour la violence comme réponse. En conséquence, ils se retrouvaient souvent à la limite de commettre des comportements abusifs. Les afro-américains, les femmes et les soldats appartenant à des unités de soutien rejetèrent les arguments blâmant les Somaliens. Ils soutinrent les valeurs humanitaires et essayèrent de comprendre le comportement des Somaliens et de faire la distinction parmi eux entre les groupes combattants et les réfugiés nécessiteux. Ces résultats ont souvent été mal interprétés. Des auteurs comme notamment DeGroot⁰ ont conclu, à partir du même cas de la Somalie, qu'une plus large proportion de femmes diminue le risque d'une baisse des normes morales. « Les hommes soldats sont moins enclins à faire valoir leur prédominance si des femmes soldats sont présentes. Les femmes semblent calmer avec succès les situations de stress. Autrement dit, les hommes réagissent mieux en présence des femmes à leur propre culture. »⁰ Cependant, force est de constater que les événements de la prison d'Abu Graïb en Irak, en particulier le comportement de Lindy English, montrent au contraire que le lien est loin d'être aussi évident. Alors que DeGroot pense combattre les stéréotypes de genre, finalement il ne fait que les reprendre à son compte en concluant que les femmes ont un effet civilisateur sur les hommes.

Une autre interprétation peut être faite sur le lien entre la diversité et la cohésion. La diversité peut modérer la « cohésion extrême » pour une certaine période de temps. Une forte cohésion conduit à la pensée du « nous » versus « eux »⁰, et cette logique peut aisément conduire à la dissolution des normes morales. Il y avait une cohésion forte dans la prison d'Abu Graïb, d'autant plus que les soldats avaient reçu l'autorisation de leurs supérieurs. La diversité ne constitue donc pas un rempart face à ce genre d'évènements. En Somalie, dans les unités de soutien, la diversité a pu modérer la cohésion extrême pour un

⁰ DE GROOT, *op.cit.*

⁰ *Ibid.*, pp. 36-37.

⁰ SOETERS J., « Cohesie in militaire eenheden. Positieve en negatieve effecten », *Militaire Spectator*, vol. 173, n° 6, 2004, pp. 315-323.

temps permettant à ces soldats de ne pas considérer les Somaliens comme des « nuisances » et des « animaux ». La diversité peut casser des formes de liens masculins indésirables, le comportement viril. Un plus fort pourcentage de femmes dans les unités est donc souhaitable pour leur contribution à la diversité (qui modère la cohésion pour un temps mais pas indéfiniment), mais ne constitue en rien un remède contre la dissolution des normes morales quand la cohésion s'élève à un tel niveau que celles-ci courent le risque d'être atteintes.

Dans le cadre de notre recherche, cette question de l'influence de la diversité en général, et de la présence des femmes en particulier, est plus ou moins abordée selon les pays considérés. Dès maintenant, nous pouvons relever que la féminisation se trouve par exemple au Canada, presque systématiquement reliée à la question de la diversité, cette diversité devant servir l'efficacité des forces armées de ce pays. Ici, l'influence de la logique sociale sur les forces armées est à son maximum (d'où l'obligation de féminiser jusqu'à un certain niveau). Alors, la façon de gérer la première pourrait bien être liée aussi à la façon de gérer la seconde et plus largement de penser la citoyenneté dans les sociétés considérées. Les Pays-Bas sont de longue date un pays où la diversité culturelle et religieuse est reconnue et conçue comme telle au niveau institutionnel et politique⁰ (reste que, on l'a dit, la sensibilité des militaires, notamment relativement au genre, peut être différente). La situation allemande est plus partagée à ce niveau, ce qui peut expliquer certaines tensions, les débats autour de la féminisation (contrebalancés par les leçons de l'histoire). Quant à l'Espagne, elle devient terre d'immigration⁰ depuis peu, et privilégie l'approche de l'égalité des chances. Rappelons aussi que l'Espagne reconnaît une large autonomie aux régions qui la composent, une certaine diversité linguistique. A l'inverse, en France, la logique unitaire est nettement affirmée, c'est même une constante historique, même si certains changements sont perceptibles à ce niveau avec le processus de décentralisation et la modernisation du service public⁰. Reste le Royaume-Uni, la diversité ethnique y est assez aisément reconnue et admise, du fait même de l'impact de la société civile, même si cela suscite des tensions. L'histoire coloniale semble se révéler déterminante à ce niveau. La question de la représentativité est également mise en avant voire institutionnalisée dans les discours et politiques officiels, en particulier sur cette question de la diversité. Parler des forces armées comme institution représentative signifie qu'on recherche moins une représentativité statistique qu'une représentativité sociale. Tous les citoyens doivent être représentés dans

⁰ On parle, pour la période contemporaine, de « démocratie consociationnelle » ; LIJPHART A., *The Politics of Accommodation : Pluralism and Democracy in the Netherlands*, Berkeley, University of California Press, 1975 (1968).

⁰ Néanmoins, les personnes sud-américaines peuvent intégrer les forces armées de la péninsule Ibérique.

⁰ BIRNBAUM P., *La France imaginée. Déclin des rêves unitaires ?*, Paris, Gallimard, 2003 (1998).

les forces armées, mais pas nécessairement à la même échelle. Cette question mériterait d'être approfondie dans la mesure où il s'agit de réfléchir sur les fonctions des forces armées et leurs spécificités par rapport aux autres institutions. Enfin, cette question de la représentation et plus généralement celle de la question de l'accès des femmes aux fonctions militaires s'est également imposée par l'intermédiaire de politiques de principe et d'action, au niveau national comme au niveau international. Reprenons brièvement les différentes étapes que ces politiques ont traversées depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale.

IV. L' « identité militaire » et son devenir face à la féminisation

Parler d'identité militaire au singulier ne signifie pas que nous ne concevions pas la diversité qui existent au sein des armées : entre les niveaux hiérarchiques, entre les armes, entre les spécialités ou encore entre les générations. Bien plus, il se pourrait que concevoir l'identité militaire comme un bloc presque monolithique soit un des principaux obstacles à la féminisation des armées, surtout si l'on centre cette identité sur le combat et l'usage de la force, alors même que justement des mutations puissent être à l'œuvre à ce niveau du fait de la diversification des missions menées par les armées⁰. Obstacle, il faut le préciser aussi bien pour les partisans que pour les adversaires de la féminisation. Pour les uns, effectivement, on s'attaque à un bloc à la force de résistance particulièrement importante. Pour les autres, la féminisation sera perçue comme une atteinte à l'image des militaires, à leur estime de soi donc à leur identification, prélude à une baisse de prestige de la fonction militaire⁰. Dans les deux cas, c'est la division du travail entre les sexes qui se trouvent remise en cause, point délicat s'il en est⁰.

Il est frappant de constater que, malgré son importance, en général, et pour le thème qui nous préoccupe en particulier, cette question n'est pas abordée dans tous les pays, du moins à partir des études et travaux que nous avons pu consulter. Au Canada, en Espagne et aux Pays-Bas, aucune recherche ne semble porter directement sur ce thème. Il n'en est pas de même en Allemagne et au

⁰ On peut se reporter ici, à titre d'exemple, à l'analyse d'Emmanuelle Prévot dans *L'identité militaire à l'épreuve des opérations extérieures à finalité pacificatrice : l'exemple d'un régiment d'infanterie*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001.

⁰ Le meilleur exemple à ce niveau est l'analyse de Martin Van Creveld dans *Les femmes et la guerre* (trad.), Monaco, Les Editions du Rocher, 2002.

⁰ Voir, à ce sujet, les enseignements des anthropologues comme BALANDIER Georges, « Hommes et femmes ou la moitié dangereuse », in BALANDIER Georges, *Anthropo-logiques*, Paris, P.U.F., 1974, pp. 13-61.

Royaume-Uni : là, les enjeux à ce niveau sont, par ailleurs, abordés dans le cadre d'études inspirées par les *gender studies*, pourtant très développées aussi de l'autre côté de l'Atlantique, voire même (notamment pour l'Allemagne) dans une perspective explicitement féministe. La situation est à peu près identique en France, même si l'étude à laquelle nous songeons, n'aborde pas uniquement ce thème : toutefois les questions autour de la « place des femmes dans les armées », pour savoir si elle est, ou non, introuvable, renvoie aux interrogations identitaires : comment les femmes essaient de s'intégrer dans les armées, quelles techniques du corps mettent-elles en œuvre⁰.

Dans ces trois cas, l'arrivée des femmes est conçue comme un élément perturbateur, que l'on évoque l'association masculinité-identité militaire ou les stratégies mises en œuvre par les femmes pour s'intégrer aux armées, situation qui pourrait générer des inégalités entre hommes et femmes en termes de carrière, par exemple. Reste que, à chaque fois, ces études se fondent sur des discours, discours souvent pris « au pied de la lettre » et dont l'analyse mériterait à n'en pas douter d'être complétée, pour tenir compte de la complexité des processus de socialisation et d'identification, par des observations directes du chercheur, il est vrai difficiles à mettre en pratique (et qui posent de nombreuses questions sur la position du chercheur). Le fait que l'étude des discours, en général, ne permettent que de cerner des inégalités, des différences perçues dans le vécu des personnels pourrait également être comblé par des analyses de données statistiques précises pour mieux cerner les différences entre populations masculine et féminine (suivi des carrières, situation familiale, ...). Toujours inscrit dans la même problématique, cet élargissement des méthodes pourrait venir confirmer ou tempérer certaines hypothèses formulées à partir des discours. Ainsi, on ne traiterait pas simplement des perceptions et représentations de l'identité militaire, mais aussi de sa portée « en actes » (comment se passe la cohabitation à bord d'un navire dont l'équipage est féminisé ? Est-ce que, au-delà des discours officiels assez satisfaits sur le harcèlement sexuel, celui-ci ne prend pas des formes plus insidieuses, l'attitude à leur égard se nouant justement autour de l'identification au groupe ?).

Comme le montrent ces rapides remarques, la question identitaire constitue de fait, certainement du fait de sa centralité, un enjeu transversal à de nombreux travaux présentés dans cette recherche et notamment tous ceux qui portent sur la participation des femmes aux différentes missions des armées, leur intégration dans des cadres particuliers (les sous-marins par exemple, comme au Canada), l'impact de la féminisation sur le commandement, question cruciale aussi qui touche aux fondements de l'autorité et à l'identification au chef

⁰ SORIN Katia, *Femmes en armes, une place introuvable ?*, Paris, L'Harmattan, 2003, pp. 187-216.

(Canada aussi), les questions « pratiques » induites par la féminisation des unités (Espagne) et dans le cadre de la participation des femmes aux opérations extérieures (Pays-Bas).

Ces études pourraient à l'avenir se développer du fait même de l'accentuation de la féminisation des armées, en prenant en compte la diversité préexistante au sein des armées. Concernant les unités de combat, il est vrai plus que symboliques à ce niveau, et pour d'autres, il faudrait mesurer si l'intégration est différenciée et pourquoi. Cela contribuerait sans aucun doute à améliorer la connaissance de « l'identité militaire » tout en remplaçant les travaux à ce niveau dans le cadre des transformations de l'activité militaire. A ce titre l'impact de la technicisation des matériels militaires paraît singulièrement absent des études présentées dans cette recherche, alors même que c'est un argument souvent avancé par les tenants de la féminisation.

V. Les relations entre armées, États et sociétés

Dans le cadre de la problématique générale de cette recherche, la question de la spécificité militaire nous est donc apparue centrale : ainsi, en commençant, nous faisons l'hypothèse que le degré plus ou moins affirmé de spécificité militaire, sachant aussi ce que cette notion peut avoir de difficile à cerner⁰, pouvait expliquer la force et l'étendue du processus de féminisation des armées considérées. Celles-ci nous semblaient d'ailleurs représenter une assez grande diversité à ce niveau : d'une spécificité assez forte dans le cas du Royaume-Uni et de la France, à une situation beaucoup moins marquée au Pays-Bas et au Canada, avec deux situations intermédiaires : Allemagne et Espagne.

Dans le cadre de ce travail comparatif, qui, par ailleurs, comme nous venons de le souligner, met l'accent sur l'influence de la société sur les forces armées, il nous semble qu'un des moyens de se faire une idée à propos de cette spécificité consiste justement en une analyse des caractéristiques des relations entre les forces armées et la société. Or il semble bien à ce niveau que les pays que nous avons étudiés illustrent également la diversité des liens possibles : fruits d'histoires différentes, de contextes sociaux particuliers, ces éléments contribuent à la position des armées au sein de la société⁰ et de son évolution (c'est notamment les cas de l'Allemagne et de l'Espagne). Or cette position

⁰ Sur cette notion, voir notamment, BOENE Bernard, « Permanence et relativité de la spécificité militaire : examen critique de la littérature existante, esquisse d'une synthèse », in BOENE Bernard (dir.), *La spécificité militaire*, Paris, Armand Colin, 1990, pp. 188-240 et DABEZIES Pierre, « La spécificité militaire : esquisse d'une approche globale de l'Armée », *Arès*, III, 1980, pp. 77-105.

semble conditionner les modalités de mise en œuvre de la féminisation : plus l'institution militaire paraîtra « à part » plus les influences de la société seront réduites et plus la mise en œuvre de ce processus, comme d'autres on peut le supposer, répondra d'abord à une logique militaire plus qu'à une logique sociale : cela semble notamment le cas au Royaume-Uni et en France. Le cas inverse serait, ici encore, le Canada ou les Pays-Bas, l'Allemagne et l'Espagne représentant ici aussi une situation intermédiaire (avec notamment l'idée que la question des femmes dans les armées est traitée aussi par des organes extérieurs à l'institution militaire).

A ce stade, de nouvelles hypothèses peuvent se construire s'agissant d'expliquer cette position : une hypothèse possible serait que la position de l'armée mais aussi de la société serait d'autant plus « forte » (ce qui ne veut pas dire, il faut le rappeler, que les armées seraient totalement indépendantes de toute influence, voire même du pouvoir politique) que le type d'État dans le pays considéré serait fort, nettement différencié de la société⁰ : ce serait le cas en France, « type-idéal » de l'État-Nation, à l'inverse les situations néerlandaises ou canadiennes plus caractéristiques d'un État « faible »⁰, où l'institution militaire aurait une position de dépendance marquée. L'Allemagne et l'Espagne pourraient constituer des cas intermédiaires, marquées toutes deux par une différenciation étatique forte par le passé et de ce fait, elles ont connu un rejet du militarisme et se trouvent dans une situation inversée bien que très différente l'une de l'autre.

Reste que de telles hypothèses ne permettent pas d'expliquer le fait que la féminisation des forces armées britanniques réponde d'abord à des impératifs militaires (au-delà du pragmatisme avancé dans ce pays à ce niveau). De plus, pour l'Espagne et l'Allemagne, une telle explication ne doit pas conduire à minorer une autre variable essentielle : l'histoire récente et le rôle que des forces armées a pu y jouer. Dans le premier cas, l'Espagne, l'institution militaire a pu être suspectée de collusion avec le régime franquiste. Le processus de démocratisation du régime espagnol, débuté au milieu des années 1970, touchera aussi l'institution militaire : de fait, « l'Armée apparaît comme le dernier bastion d'une administration étatique qui s'est vue dépossédée, depuis la transition démocratique, d'un nombre croissant de ses prérogatives, y compris

⁰ BOENE Bernard, « Les rapports armée-Etat-société dans les démocraties libérales », *La Revue Tocqueville*, vol. XVII, n°1, 1996, pp. 53-81.

⁰ Sur la force de l'Etat, voir BADIE Bertrand et BIRNBAUM Pierre, *Sociologie de l'Etat*, Paris, Grasset, 1994 (1979).

⁰ Nous employons cette expression par opposition à la force telle que nous l'avons évoquée à l'instant et non dans le sens proposé par Kalevi Holsti dans *The State, War and the State of War*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996.

de nature régaliennne, au bénéfice des communautés autonomes»⁰. La crainte que l'armée ne prenne encore le pouvoir a longtemps été vivace. Dans le même temps, on l'a dit, l'image des armées est sinon négative du moins les armées sont-elles jugées favorablement quand elles sont à la périphérie. Ceci pourrait jouer en faveur d'une certaine indépendance, mais les « leçons de l'histoire » contrebalancent sans aucun doute ce mouvement. Dans le second cas, les faits sont également connus : les craintes de toute résurgence du « militarisme allemand » ont présidé à la reconstitution de la *Bundeswehr* dans l'après Deuxième Guerre mondiale. "Pour Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Gilles Robert, « le système allemand est de type libéral et démocratique ; [...] il vise à garantir l'intégration de l'armée dans l'État et la société »⁰, à soumettre les militaires à un certain nombre de mécanismes de contrôle pour s'assurer du respect des principes constitutionnels⁰. L'inflexion qui semble s'annoncer en matière de féminisation pour 2005 pourrait bien aller dans ce sens, la question restant, bien sûr de savoir, quelle est l'attitude des militaires à ce niveau et si, pour le dire vite, le « modèle industriel » prédomine de façon aussi nette dans les pratiques.

Il faut alors faire intervenir une autre variable, comme le suggèrent Christopher Dandeker et David Mason⁰ : la conception de l'identité nationale ce à quoi il faut ajouter, pensons-nous, le poids du militaire à ce niveau ; on retrouve alors notre typologie. D'un côté, le Royaume-Uni et la France, où la référence à l'histoire militaire et à la « puissance » est très prégnante et donne à l'identité nationale une tonalité particulière, martiale et virile. De l'autre, le Canada et les Pays-Bas constituent une situation inverse qui s'exprime, par exemple aux Pays-Bas, avec l'idée d'une souveraineté fondée sur les alliances et l'importance du commerce comme élément fondateur et caractéristique de la « nation néerlandaise » : ce serait deux cas de sociétés « a-belligères » (les sociétés occidentales étant, de façon globale, dé-belligères). Au milieu, l'Espagne et l'Allemagne : l'identité nationale a pu avoir une dimension martiale, mais celle-ci est soit illégitime soit nuancée par le primat d'autres sources d'identification. En Espagne, elle peut-être la royauté.

⁰ GENIEYS William, JOANA Jean, KOUDJIL Christelle et SMITH Andy, *Armées professionnelles et politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande-Bretagne)*, Paris, Les documents du C2SD, 2001, pp. 8-9.

⁰ BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès et ROBERT Gilles, *Métier et service public France-Allemagne – L'exemple du système militaire*, Paris, La documentation française, 1994, p. 73.

⁰ Christophe Pajon parle à ce titre du militaire allemand comme d' « un militaire sous contrôle et un citoyen comme un autre » ; PAJON Christophe, *Forces armées et société dans l'Allemagne contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 2001, pp. 245-282.

⁰ DANDEKER Christopher et MASON David, « Diversifying the Uniform : The participation of Minority Ethnic Personnel in the British Armed Services », *Armed Forces and Society*, vol. 29, n°4, 2003, pp. 492-495.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

On pourrait dire alors, comme cela a pu apparaître dans d'autres recherches comparatives⁰, que les politiques mises en œuvre contribuent souvent à l'entretien de l'identité des forces armées en question et que celle-ci a partie liée à l'identité nationale ; les deux se trouvent dans une relation dialectique.

⁰ Voir, par exemple, FAMECHON Christelle, PIOTET Françoise, PORTERET Vincent et SORIN Katia, *Les conditions de vie des militaires en Europe. Convergences et divergences*, Paris, Les Documents du C2SD, 2003.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Conclusion

La place des femmes au sein des forces armées de cinq pays, l'Allemagne, le Canada, l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni appartenant à l'OTAN a été centrale tout au long de cette investigation, qui s'inscrit ainsi dans une sociologie militaire comparée. Le cas français, sans être central conformément au projet, reste présent tout au long de l'investigation, de la construction des questionnements aux renouvellements des jeux d'hypothèses dans un jeu de miroir pour les prolongements de ces travaux. En effet, certaines réponses à notre questionnement de départ ont été apportées, pour d'autres, le manque de données homogènes entre les pays a réduit les mises en perspective possibles.

Les cinq études de cas font d'abord l'objet d'un traitement singulier qui donne lieu pour chacun à un chapitre (soit cinq au total), puis le sixième et dernier chapitre contient la mise en perspective des résultats afin de vérifier nos hypothèses de départ. Cette manière de procéder permet de mieux clarifier chaque cas. En effet, pour chaque pays, nous avons mis au jour les spécificités relatives à la place des femmes dans les forces armées aussi bien en termes quantitatifs que qualitatifs notamment en matière de dispositifs juridiques qu'en faveur de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle (congrès mais aussi garderies) et de lutte contre les discriminations et contre le harcèlement. Ainsi, des cohérences nationales diversifiées sont mises à jour bien qu'elles soient issues de problématiques sociétales communes. Tout au long de ce travail, trois dimensions principales articulent l'ensemble.

L'une de nos hypothèses posait que dans tous les pays concernés, les changements structurels dus aux enjeux de sécurité internationale conduisent les forces armées à adapter leur format organisationnel. Ainsi, dans quatre des cinq pays étudiés la conscription est suspendue ou supprimée, au contraire du cinquième, l'Allemagne, où les débats sur son maintien restent vifs. Par conséquent, à l'exception du cas allemand, les changements organisationnels accompagnés du recours à une force armée constituée uniquement de volontaires contribuent visiblement et largement à la participation des femmes à ce processus⁰, lui-même accompagné de la professionnalisation de la Défense et du développement de la gestion des ressources humaines au sein de la politique de ce ministère dans les pays étudiés. De fait, les systèmes volontaires

⁰ CARREIRAS, 2004, *op. cit.*

induisent tout logiquement une progression des taux de féminisation des forces armées ce qui ne peut être le cas des systèmes de conscription où seuls les hommes font leur service militaire. Justement, c'est une question qui a soulevé des débats juridiques en Espagne au nom de la discrimination négative vis à vis des hommes mais ne fut pas suivie d'effets.

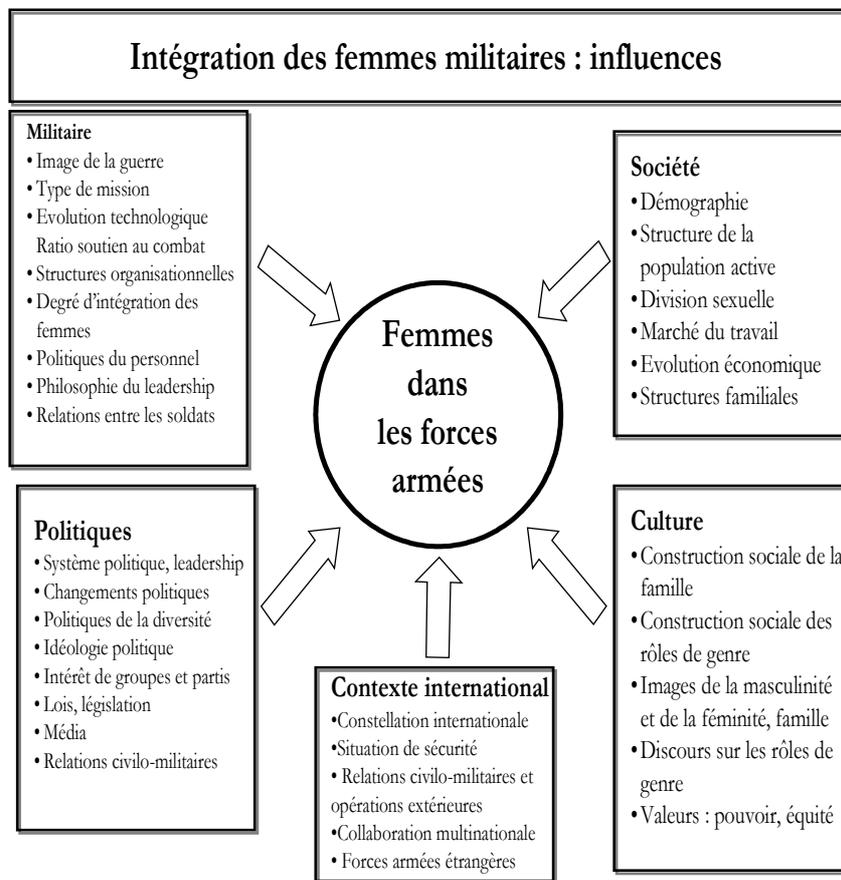
Puis, la place des femmes dans les forces armées dans chacun des pays a été considérée avec une attention particulière avec la prise en compte des principales étapes de leur intégration dans les différents corps et dans les académies et écoles, de leur statut (grades, etc.), ainsi que de l'évolution de la législation en vigueur au sein de chacune des forces armées essentiellement au cours de ces vingt dernières années en relation avec le cadre normatif national mais aussi supranational. Ainsi, les résultats révèlent l'impact diversifié des référentiels d'égalité des chances, de diversité, d'égalité de traitement selon les forces armées et les pays auxquels elles appartiennent. Afin de comprendre les singularités du processus de féminisation en concomitance avec celui de la professionnalisation pour chacune des armées, l'observation de la situation des femmes sur le marché du travail spécifique à chaque pays a été menée à partir des statistiques nationales ou fournies par Eurostat. Il s'agissait ainsi de rechercher les cohérences sociétales à l'œuvre au-delà des comparaisons purement de scores, du taux de féminisation des forces armées du plus élevé au plus faible par exemple. Cette approche sociétale permet d'aborder la place des femmes dans les forces armées en relation avec celle qui leur est faite dans la société, en rapport à la fois avec la distribution sur le marché du travail, aux tâches de soin, aux valeurs et normes relatives aux rapports sociaux entre les sexes, aux évolutions économiques et démographiques, aux structures du marché du travail et de la famille dans les sociétés étudiées. Les configurations sont en réalité très diversifiées même si les tendances de fond sont communes.

Enfin, pour compléter cette question des spécificités sociétales dans lesquelles s'insère celle de l'institution militaire, il nous fallait interroger la culture militaire et son histoire pour chacun des pays étudiés. En effet, les tâches et les missions des militaires ne sont pas à négliger, la différence se faisant entre les interventions guerrières et les interventions de maintien de la paix et à leur image respective au sein de la société. In fine, il s'agissait de comprendre comment les forces armées s'adaptent aux changements de la société et comment la société s'adapte et favorise les changements au sein même des forces armées de cinq pays occidentaux.

Ainsi, ces trois dimensions nous permettent de rendre compte d'une vue générale des facteurs explicatifs ou intermédiaires relatifs aux différents degrés de participation des femmes dans les forces armées dans une société donnée.

Nous les résumons sous la forme d'un schéma qui s'inscrit dans la continuité du modèle proposé par Segal et Iskra⁰ et repris par Kümmel⁰ que nous avons traduit. Ce schéma a l'avantage de clarifier des interactions complexes pouvant ainsi servir d'outil et repris ultérieurement dans nos prochains travaux incluant plus directement le cas français.

Facteurs à prendre en compte pour les niveaux de participation des femmes dans les forces armées



⁰ ISKRA, D., S. TRAINOR, M. LEITHAUSER, and M. W. SEGAL. (2002). 'Women's Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model.' *Current Sociology*, 50(5), pp. 771-797.

⁰ KÜMMEL G., 'Frauen im Militär' in: KLEIN, P. et GAREIS S.B. (ed.) *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2004 60-69.

Ces études de cas nous permettent maintenant d'élargir la comparaison avec la France. En effet, un des objectifs de cette investigation est, après la mise à plat des cas nationaux et leur comparaison, de mettre en perspective les résultats avec le cas français. La question de fond qui se pose est de savoir si la France est spécifique ou non. Certes, la réponse dépasse largement notre propos mais au mieux nous proposons de mieux comprendre où elle se situe et de poser de nouveaux questionnements.

Tout au long du rapport, nous avons montré combien les différences ne portaient pas sur le fond des politiques nationales en termes d'égalité entre les sexes, largement équivalentes d'un pays à un autre, mais se portaient essentiellement sur la manière dont ces pays en général, et les forces armées en particulier, appliquaient ces politiques. Certains pays (Canada, Pays-Bas) paraissent largement plus proactifs que d'autres (France, Royaume-Uni). Par ailleurs, nous avons montré qu'une comparaison entre les pays ne devait pas s'arrêter à des considérations statistiques globales. Des politiques officielles et des données statistiques favorables ne sont pas garantes d'une bonne intégration des femmes comme le démontrent les travaux de Carreiras. Cet auteur a comparé la participation des femmes dans les forces armées néerlandaises et portugaises⁰. L'étude révèle combien la situation des Pays-Bas est meilleure pour les femmes militaires que la situation portugaise, notamment grâce aux politiques et règlements officiels mis en œuvre. Pour autant, l'intégration des femmes dans les forces armées néerlandaises n'est pas, dans les faits, meilleure à celle des femmes dans les forces armées portugaises. Carreiras conclut dès lors que la participation des femmes dans les forces néerlandaises a été tout d'abord entravée par des facteurs culturels, tel une « culture de maternité » très présente : beaucoup d'hommes et de femmes mettent la famille et les enfants au-dessus d'une carrière. Les femmes préfèrent souvent privilégier leur vie de famille au détriment de leur carrière, même lorsqu'elles souhaitent avoir une carrière et une vie de famille enrichissante. Toutefois, la réalité est souvent moins idéale.

Aussi, dans le cadre de cette étude exploratoire, resterons nous prudents afin de ne pas tirer des conclusions hâtives. Il nous faudrait prolonger nos observations sur le terrain afin de porter un regard attentif aux différences éventuelles entre les politiques d'intentions, affichées et leur mise en application. Une égalité formelle ne signifie pas systématiquement une égalité en pratique, les exemples sont nombreux (travaux des chercheurs du laboratoire GERS-CNRS notamment). Pour le cas de la France il est frappant de souligner que le pourcentage relativement élevé de femmes dans les forces armées en

⁰ Même si le Portugal ne fait pas partie de notre échantillon les résultats sont néanmoins intéressants à présenter à ce stade de la conclusion.

comparaison de celui des autres pays, est, et a été possible, grâce à l'augmentation du nombre de contrats courts dans tous les corps de grade. Cette situation fait que la progression des femmes dans la hiérarchie ne se fera pas à la même vitesse, en particulier pour les officiers, tout simplement parce que les femmes sont encore relativement peu nombreuses à entrer par la « grande porte », c'est-à-dire par celle des grandes écoles militaires. Cette situation est un peu équivalente à celle des Pays-Bas où les femmes se trouvent également surreprésentées dans les contrats courts. Cette question pourrait faire l'objet de recherches plus poussées pour chaque pays en relation avec les modes de sélection et de formation, notamment pour le cas des officiers. Car passer par la « grande porte » semble plus facile dans certaines armées que dans d'autres. Ici il s'agirait de comparer, selon notre perspective de départ, les relations entre les armées et la société, les modes de scolarisation des différents pays à partir du niveau des études supérieures.

Cette recherche comparative s'inscrit donc au croisement de plusieurs problématiques faisant référence à des approches pluridisciplinaires. Nous avons multiplié les études de cas, les variables à prendre en compte et leurs interactions dans le temps. Le projet était ambitieux. En effet, le choix méthodologique de prendre en compte le contexte sociétal dans lequel s'insère chaque force armée nationale et, plus précisément, le processus de féminisation de l'institution militaire en relation avec les transformations d'une société nous a conduit à aborder de multiples dimensions des sciences sociales.

Cependant, les questions abordées ne bénéficiaient pas toutes de travaux antérieurs nationaux ou comparatifs. D'une part, certains constats sont déjà bien établis dans les travaux sur les similitudes et différences entre les pays développés. Il est admis que la convergence des processus démographiques dans les pays occidentaux conduit à observer les mêmes phénomènes de transition démographique en concomitance avec le développement de la pluralité des formes de famille et des changements dans l'organisation et les structures des familles dont les femmes sont les principales protagonistes. L'homogénéisation des comportements familiaux et d'activité des femmes s'oppose généralement à l'hétérogénéité des modes de régulation socio-politique qui présentent une diversité de configurations quant à l'expression politique à l'égard du travail féminin et d'intervention institutionnelle sur cette question. D'autre part, les comparaisons sur le processus de féminisation des armées sont rares et constituent un véritable champ de recherche à construire auquel nous avons eu comme modeste objectif de contribuer.

Le caractère exploratoire de cette investigation lui confère à la fois une originalité, un apport à la sociologie militaire comparée mais aussi des limites

que nous avons soulignées au cours de la présentation des résultats qui pourront faire l'objet d'approfondissements ultérieurs par les pistes soulevées.

Parmi les apports de cette perspective comparative sociétale figure celui d'avoir saisi les caractéristiques des ensembles nationaux dans leur dynamique sans chercher à en réduire la complexité due à des combinaisons de forces sociales économiques, culturelles, politiques diversifiées. Les résultats de la recherche confirment que les transformations des armées, y compris le processus de féminisation constituent un révélateur de mutations plus globales, au sein d'une société donnée, elle-même englobée dans le processus plus large de la mondialisation où les instances internationales jouent un rôle déterminant. Au tournant du XXI^{ème}, les femmes ont accès à tous les corps, postes, fonctions au sein des forces armées de trois des cinq pays concernés par l'étude. C'est une révolution majeure non sans ambiguïtés où les transformations de l'institution militaire suivent celle d'une autre institution, la famille, la première s'adaptant aux changements sociétaux et à la nature des conflits internationaux.

Le poids des fondements et des phases historiques liées aux guerres propres à chaque pays semble peser sur le choix des modalités que va prendre la résultante des interactions entre politiques supranationales, nationales et de la Défense. Tous les pays de l'étude sont signataires de traités comme ceux des Nations Unies ou du BIT selon lesquels doivent être mis en application les principes d'égalité des chances, d'égalité de traitement et de non-discrimination notamment de genre. Les armées canadiennes mettent plus l'accent sur la politique du multiculturalisme, où les femmes se trouvent considérées comme une « minorité » comme les autres au moins en rapport avec les textes législatifs. Cette approche ne reflète-t-elle pas le processus même de construction et d'édification de ce pays comme État-Nation, comme pays d'émigrants du continent nord-américain ?

Les Pays-Bas, pays le moins peuplé de l'étude – avec près de seize millions deux cent mille habitants contre plus de quatre-vingt-deux millions chez son voisin allemand – subit les aléas historiques de ce dernier, la réunification des deux Allemagnes a eu un impact sur le processus de restructuration des armées néerlandaises. Leur taux de féminisation se retrouve aujourd'hui derrière celui de l'Espagne. Enfin, comme pour le Canada, il semble que la logique sociale soit mise en valeur au détriment de la logique militaire.

L'Espagne et l'Allemagne, pays d'Europe aux origines différentes, ont néanmoins en commun un rejet du militarisme au cours du XX^{ème} siècle, mais décalé dans le temps. En Espagne, l'unification de la politique de la défense et la modernisation des forces armées en 1977 accompagne le nouveau projet de

société après la fin du franquisme qui accorde une place nouvelle aux femmes au nom du principe d'égalité des chances. Les Espagnoles commencent alors à rattraper leur retard par rapport aux hommes et par rapport aux autres européennes sur le marché du travail et aujourd'hui dans les armées, si l'on considère les valeurs relatives et non absolues de leur participation aux forces armées espagnoles. En Allemagne, le premier temps fort, historique de la Deuxième Guerre mondiale (le deuxième étant la chute du mur de Berlin) engendre un rejet du militarisme et des mouvements pacifistes puissants mais cette rupture dans les représentations de l'institution militaire n'est pas concomitante à celle de la place de la femme dans cette société. Et si observe une accélération du processus de féminisation des armées, elle est due à une décision de la Cour de justice européenne en 2000. Les forces armées allemandes ont le taux de féminisation le plus faible des cinq cas étudiés alors que cet indicateur progresse fortement dans le cas espagnol. D'un autre côté, les situations des femmes par rapport au marché du travail ne sont pas identiques non plus notamment sur la question du chômage, où l'Espagne est plus fortement touchée, comme nous l'avons pu notamment le noter à la lecture de ces deux cas.

Notre propos ne visait pas de tenter d'établir un classement dans le sens où certains pays seraient meilleurs que d'autres. Nous ne voulions pas distribuer les bons points et les mauvais points aux uns et aux autres. Il s'agissait juste de mieux comprendre les diverses situations et de confronter les points de convergences et de divergences dans leurs spécificités sociétales.

Globalement, même si nous avons montré la centralité du contexte national, on note que la question de l'intégration des femmes soulève les mêmes problèmes, les mêmes questions dans les cinq pays. Ce qui signifie que les nouvelles recrues allemandes voire espagnoles sont confrontées aux mêmes questions que les pionnières et anciennes recrues françaises ou anglaises. Ainsi, les enjeux sont les mêmes d'un pays à un autre quant à la place et à l'intégration des femmes dans les forces armées, avec en arrière plan l'idée que les femmes constituent un élément perturbateur, en particulier dans la conception traditionnelle de l'activité militaire. Pour autant, la présence des femmes et les efforts produits pour mieux les intégrer est également une source d'innovation et de modernisation. Parmi les enjeux cruciaux, nous retrouvons ceux relatifs aux critères physiques, à la cohésion, à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, aux relations entre les hommes et les femmes dans les unités, sans oublier la place des femmes dans les armes de combat. Par ailleurs, la notion d'égalité fait également débat et les interprétations et les solutions adoptées sont différentes. La question est de savoir quelle application choisir face à cette question de l'égalité. La France peut-elle envisager de mettre en

place des programmes d'action positive au sein des forces armées ? Peut-elle prévoir de changer ses modes de recrutement des officiers en particulier pour favoriser l'augmentation des femmes dans les grandes écoles militaires ? Le peut-elle ? Peut-elle entreprendre de mettre en place, de débattre de la possibilité d'instaurer du temps partiel dans les forces armées comme cela est posée dans d'autres pays ? La France trouve-t-elle un intérêt particulier à ce que les femmes restent plus longtemps dans les forces armées et soient plus nombreuses à gravir les échelons les plus hauts ? On se retrouve confronté à la tension, que nous avons déjà soulevée, entre les impératifs opérationnels et les impératifs sociétaux, entre les enjeux militaires et les enjeux sociaux.

Cette question soulève plus globalement celle de la diversité et de la représentativité des forces armées. L'efficacité militaire se retrouve alors au centre de tous nos questionnements, sujet à controverses pour les uns (Royaume-Uni, France), sujet à discours positifs pour d'autres (Canada). Cette question de l'efficacité est difficile à aborder du fait du lien très fort entre masculinité, cohésion et efficacité. Par ailleurs, l'idée selon laquelle la présence des femmes au sein d'une unité aurait un effet civilisateur sur l'unité a été mise à mal suite à certains événements survenus en Irak, ce qui démontrerait peut-être le poids de la socialisation militaire sur celui de la socialisation sociale dans un environnement où les femmes sont en minorité.

De même, la juridicisation de l'intégration des femmes dans les forces armées apparaît pour certains comme un danger en termes de contraintes, de formalisation abusive des relations entre les sexes, au détriment de la réalité de la vie quotidienne dans les unités militaires. De nouvelles pistes de recherches consisteraient à se demander non seulement pourquoi la féminisation est faible dans les forces armées mais aussi comparer la durée de leur présence. La réflexion sur la question des modalités de recrutement et des politiques d'incitation d'incorporation dans les divers pays occidentaux est à poursuivre sans négliger celle relative à leur maintien au sein des forces armées et aux réelles possibilités de carrière. Par les pistes de recherche ainsi ouvertes, nous souhaitons avoir apporté une contribution à la réflexion à poursuivre sur la place des femmes dans les forces armées occidentales.

Bibliographie

I. Allemagne

ALBRECHT-HEIDE A. et BUJEWSKI-CRAWFORD U., *Frauen – Krieg – Militär. Images und Phantasien*, Tübingen, 1991

ALBRECHT-HEIDE A., « Race, Class und Gender in der Bundeswehr nach der Wende », in KUMMEL G. et PRÜFERT A. (dir.), *Military Sociology: The Richness of a Discipline*, Baden-Baden, 2000, pp. 418-439

ANKER I., LIPPERT E. et WELCKER I., *Soldatinnen in der Bundeswehr. Kennzeichen des sozialen Wandels*, SOWI-Report Vol. 59. München, 1993

ANKER I. et WELCKER I., *Trendwende für die Bundeswehr ? Der Beruf Soldat für Frauen*, Bielefeld, 1999

APELT M., « Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen », *Soziale Welt*, vol. 53-3, 2002, pp. 325-344

DILLKOFER H. (et al.), *Soziale Probleme von Soldatenfamilien der Bundeswehr*, Opladen, 1986

EIFLER C. et SEIFERT R. (dir.), *Gender und Militär. Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften*, Königstein/Taunus, 2003

EIFLER C. et SEIFERT R. (dir.), *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*, Münster, 1999

FIEGL V., *Der Krieg gegen die Frauen. Zum Zusammenhang von Sexismus und Militarismus*, Bielefeld, 1990

FISCHER M., *Entmilitarisierung durch Streitkräftereform ? Trends zu Freiwilligenarmeen und zur Einbindung von Frauen ins Militär*, AFB-Texte n°1, Bonn, 1997

FREVERT U., « Soldaten, Staatsbürger. Überlegungen zur historischen Konstruktion von Männlichkeit », in KÜHNE T. (dir.), *Männergeschichte – Geschlechtergeschichte. Männlichkeit im Wandel der Moderne*, Frankfurt am Main – New York, 1996, pp. 69-97

HAEDERS C. et ROSS B. (dir.), *Geschlechterverhältnisse in Krieg und Frieden*, Opladen, 2002

HAGEMANN K. et PRÖVE R. (dir.), *Landsknechte, Soldatenfrauen und Nationalkrieger. Militär, Krieg und Geschlechterordnung im historischen Wandel*, Frankfurt am Main – New York, 1998

HÄMMERLE C., « Von den Geschlechtern der Kriege und des Militärs. Forschungseinblicke und Bemerkungen zu einer neuen Debatte », in: KÜHNE T. et ZIEMANN B. (dir.), *Was ist Militärgeschichte ?*, Paderborn, 2000, pp. 229-262

KAPPELER S. et al. (dir.), *Vergewaltigung, Krieg, Nationalismus. Eine feministische Kritik*, München, 1993

KELLER J., « Küß' die Hand gnäd'ge Frau.. oder: Ist die Soldatin möglich ? », in EIFLER C. et SEIFERT R. (dir.), *Gender und Militär. Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften*, Königstein/Taunus, 2003, pp. 248-266

KLEIN P. et KRIESEL W., *Männliche und weibliche Bewerber für die Laufbahn der Sanitätsoffiziere der Bundeswehr – Ein empirischer Vergleich*, SOWI-Working Paper n°80, München, 1993

KOHR H.-U. et STANDL H., *Akzeptanz oder Integration? Soldaten in Amberg. Sozialgeographische und soziologische Untersuchungen zur Lebenssituation von Zeit- und Berufssoldaten der Bundeswehr und der US-Streitkräfte in Amberg*, SOWI-Report vol. 52, München, 1990

KRAAKE S., *Frauen zur Bundeswehr. Analyse und Verlauf einer Diskussion*, Frankfurt am Main, 1992

KÜMMEL G. (dir.) « Women in the Armed Forces of the World: Recent Trends and Explanations », *Current Sociology*, vol. 50, n°5, Monograph 2, 2002

KÜMMEL G. et BIEHL H., *Warum nicht ? – Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen*, SOWI-Report n°71, Strausberg, 2001

KÜMMEL G., KLEIN P. et LOHMANN K., *Zwischen Differenz und Gleichheit. Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen*, SOWI-Report n°69, Strausberg, 2000

KÜMMEL G. et WERKNER I.-J. (dir.), *Soldat, weiblich, Jahrgang 2001. Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration von Frauen in die Bundeswehr – Erste Befunde*, SOWI-Report n°76, Strausberg, 2003

LIPPERT E. et RÖSSLER T., *Mädchen unter Waffen? Gesellschafts- und sozialpolitische Aspekte weiblicher Soldaten*, SOWI-Report vol. 20, München, 1980

- MEYER G.-M., *Alltagserfahrungen von Jugendlichen aus Soldatenfamilien der Bundeswehr*, München, 1989
- MEYER G.-M. et SCHNEIDER S., *Die belastete Soldatenfamilie*, SOWI-Working Paper n°24, München, 1989
- PELICAND A., *La féminisation des organisations militaires. Le cas de la bundeswehr*, Maîtrise de sociologie, Université Paris X-Nanterre, 2002
- PAJON C., *Forces armées et société dans l'Allemagne contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 2001, pp. 245-282
- SCHAFFER H. I., *Konkurrenz unter Frauen. Arbeitsbeziehungen von weiblichen Beschäftigten bei der Bundeswehr*, SOWI-Working Paper n°91, München, 1994
- SCHENK H., *Frauen kommen ohne Waffen. Feminismus und Pazifismus*, München, 1983
- SCHIESSER S., « Die ‚Soldatin‘ in den Printmedien der Bundeswehr: Eine inhaltsanalytische Untersuchung », in KÜMMEL G. (dir.), *The Challenging Continuity of Change and the Military: Female Soldiers – Conflict Resolution – South America. Proceedings of the Interim Conference 2000 of ISA RC 01*, SOWI-Forum International Vol. 22. Strausberg, 2001, pp. 169-200
- SEIDLER F. W., *Frauen zu den Waffen ? Marketenderinnen, Helferinnen, Soldatinnen*, 2e édition, Bonn, 1998
- SEIFERT R., *Frauen, Männer und Militär: Eine Ergänzung militärsoziologischer Perspektiven*, SOWI-Working Paper n°46, München, 1991
- SEIFERT R., *Frauen, Männer und Militär (II): Vier Thesen zur Männlichkeit (in) der Armee*, SOWI-Working Paper n°61, München, 1992
- SEIFERT R., *Krieg und Vergewaltigung. Ansätze zu einer Analyse*, SOWI-Working Paper n°76, München, 1993
- SEIFERT R., *Militär, Kultur, Identität. Individualisierung, Geschlechterverhältnisse und die soziale Konstruktion des Soldaten*, Bremen., 1996
- SEIFFERT A., « Bilder von Männern, Frauen und vom Soldatischen – Geschlechterrollenvorstellungen von angehenden Generalstabsoffizieren », in BALD D. et NOLTE W. (dir.), *Ansichten und Einsichten. Militär, Staat und Gesellschaft im Spiegel ausgewählter Jahresarbeiten von Absolventen der Führungsakademie der Bundeswehr*, Bremen, 1998, pp. 87-98
- STEINKAMM A. A. (dir.), *Frauen im militärischen Waffendienst. Rechtliche, politische, soziologische und militärische Aspekte des Einsatzes von Frauen in Streitkräften unter*

besonderer Berücksichtigung der Deutschen Bundeswehr und des Österreichischen Bundesheeres, Baden-Baden, 2001

WASMUHT U. C., *Ein Job wie jeder andere ? Frauen in den Streitkräften. Analysen – Materialien – Perspektiven Heft E*, Hamburg, 1988

WASMUHT, U. C., *Der Krieg hat auch ein weibliches Gesicht. Über den Zusammenhang zwischen Männlichkeit und Krieg*, SOWI-Working Paper n°100, Strausberg, 1996

II. Canada

BANISTER L., *A la hauteur du défi*, Défense nationale, 2001

BÉCOTTE K., *Les styles de leadership et la rétention du personnel dans les forces armées canadiennes*, papier de recherche, CFLI, 200

BRADLEY L., *The Progress of Gender Integration in Canadian Warships : Views of the Leaders*, paper, CFLI, 2001

BRADLEY L., *Equipages mixtes à bord des sous-marins de classe Victoria*, rapport de recherche sur le personnel de ma marine, Département de la Défense Nationale, Canada, 1999

Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les forces canadiennes, rapport, Ottawa, Canada, 2001

DAVIS K., *Organizational Environment and Turnover : Understanding Women's Exit from the Canadian Forces*, mémoire de maîtrise non publié, Montréal, Université McGill, 1994

DAVIS K., *Etude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat*, rapport, Ottawa, Défense nationale, 1998

DAVIS K., *Etude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière*, rapport, Ottawa, Défense nationale, 1998

DAVIS K., *The Future of Women in the Canadian Forces : Defining the Strategic Human Resource Challenge*, DSHRC Research Note, Department of National Defence, Ottawa, Canada, 2001

DAVIS K. et McKEE B., *The Warrior Framework Under Fire : Challenging Traditional Debates Surrounding the Role of Women in the Military, Today and Tomorrow*,

papier présenté à l'Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, 25-27 octobre 2002, Kingston, Ontario, Canada

DECECCHI T, TIMPERON M., et DECECCHI B., « A study of Barriers to women's Engineering Education », *Journal of Gender Studies*, vol. 7, n° 1, 1998, pp. 21-38

DUNN J., *Women in the Combat Arms : A Question of Attitudes ?*, Master's Degree in Sociology, University of Ottawa, 1999

ENGLISH A., *Professionalism and The Military – Past, Present, and Future : A Canadian Perspective*, report for CFLI, 2002

FARLEY K., *The Integration of Women into the Combat Occupations of the Canadian Army : More psychology than Mathematics*, Comprehensive paper submitted to the Department of Psychology I Partial Fulfillment of Doctor of Philosophy Degree, 2001

FEBBRARO A., *Women, leadership and gender integration in the Canadian combat arms: A qualitative study*, rapport, DRDC Toronto, 2003

GAGNON G. et DUNN J., *Initiative des forces canadiennes concernant le climat engendré par la diversité : Analyse des commentaires qualitatifs de sondage 1999*, rapport, Ottawa, DHRRE, QGDN, 2001

GRODZINSKI H., *The Feasibility of Women in Combat. The Canadian Case*, War studies, RMC, Kingston, 1998

HOLDEN N. J. et TANNER L. M., *An Examination of Current Gender Integration Policies And Practices in TTCP Countries*, Department of National Defence, 2001

KORABIK K., *Sub-group Issues in Military Leadership*, report, Departement of Psychology, University of Guelph, Guelph, Canada, 2002

KING W., *Integration Experiences R Battery 5^e RALC: A Social-Behavioural Perspective*, rapport de recherche sur le personnel du commandement, Saint-Hubert, Québec, Force mobile des Forces canadiennes, 1990

LAMERSON C., *Integration of women into previously all-male units : A literature review*, papier de travail, Canadian Forces Personnel Applied Research Unit, 1987

LAMERSON C., *Combat related employment of women (CREW) in the navy: trial research plan*, papier de travail, Canadian Forces Personnel Applied Research Unit, 1989

LOUGHLIN C. et ARNOLD K. A., *Leadership Development Programs in the Canadian Armed Forces (Sub-Group Differences): Moving Women Into Positions of Leadership*, rapport, CFLI, 2003

LOUGHLIN C. et ARNOLD K. A., *Transformational Leadership in the Canadian Forces : Implications For Female Leaders (and Other Designated Groups)*, report, CFLI, 2002

MAILLET G. J., *Towards Understanding and Dealing with the Attitudinal Barriers to the Integration of Women in the Canadian Army*, paper, War Studies, RMC, 2001

Millward Brown International Canada, *A qualitative Exploration into a Female-Focused Combat Arms NCM Recruitment Campaign*, Department of National Defence, 1997

PINCH F. C., *Selected Issues and Constraints on Full Gender Integration in Elite Ground Combat Units in Canada*, Papier de recherche, FCP Human Resources Consulting, Kingston, Ontario, Canada, 2002

RAM S. et MAU TIM A., *The Nature of the Civil-Military Relationship in Canada and its Impact on the Leadership Role of the Officer Corps*, report for CFLI, 2003

SORIN K., *Le leader est-il un être asexué ? Étude sociologique de l'expérience des femmes dans les positions de leadership au sein des Forces canadiennes*, rapport, CFLI, Kingston, 2004

SPENCER E., *Social Identity and the Cultures of the Canadian Army, Navy and Air Force*, report for CFLI, 2002

STINSON V., DAY A., CAMERON J. et CATANO V., *Subgroup Issues and leadership*, Report, Department of Psychology, Saint Mary's University, Halifax, 2002

TANNER L., *Gender Integration in the Canadian Forces – A Quantitative and Qualitative Analysis*, report, Department of National Defence, Ottawa, Canada, 1999

TAYLOR E., « Women in the battalion : a Leadership challenge », in HORN B. (dir.), *In the Breach: Perspectives on Leadership in the Army Today*, Director General-Land Combat Development, Kingston, Ontario, 2004, pp. 167-174

WEINSTEIN L., WHITE C., *Wive et Warriors. Women and the Military in the United States and Canada*, Bergin & Garvey, 1997

WINSLOW D. et DUNN J., « Women in The Canadian Forces », *Current Sociology*, vol. 50, n°5, 2002, pp. 641-667

WINSLOW D., « La société canadienne et son armée de terre », *Revue militaire canadienne*, hiver 2003-2004, pp. 11-24

ZWERMAN W. L., HAYDT S. et THOMAS J., *Professionalization in the Canadian Armed Forces : Bureaucracy, Inclusiveness and Independence*, report for CFLI, 2003

Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les forces canadiennes, rapport, Ottawa, Canada, 2001

III. Espagne

ALVAREZ ROLDÁN L., « La igualdad, la mujer y los ejércitos », *Revista Española de derecho militar*, 1989, n°54, juillet-décembre

ARTIGAS AINA E.-J., « Alumnas en los centros de formación militar », *Revista ilustrada de las armas y servicios*, 1995, n°667, pp. 69-83

CABEZA PEREIRO J., « El derecho de la mujer a trabajar en igualdad : apuntes sobre el estado de la cuestión », *Revista Española de derecho del Trabajo*, n°104, 2001

DE CEA-NAHARRO G., *La mujer en combate*, *Revista española de defensa*, 1993, n°69, p. 41

El País, « El combativo espíritu maternal de la teniente B. », 2002, n° du 1^{er} avril, p. 20

ESCRIBANO TESTAUT P., « El deber de prestación del servicio militar y el principio de no discriminación por razón de sexo », *Revista Española de derecho militar*, 1996, n°68, pp. 95-123

FERNANDEZ del VADO S., « Mujer y Fuerzas Armadas », *Revista Española de Defensa*, mai, pp. 7-9

FERNANDEZ del VADO S., « Imagen de los militares ante la sociedad española », *Revista Española de derecho militar*, septembre, pp. 6-11

FERNÁNDEZ SEGADO F., *La mujer y las fuerzas armadas. Un estudio jurídico-constitucional*, Ministère espagnol de la Défense, Rapport juillet 2003

FERNANDEZ VARGAS V., BUSQUET J, RODRIGUEZ M.-L., *La Mujer en las Fuerzas Armadas en España*, Ministerio de Defensa, 1991

- FERNANDEZ VARGAS V., *Las militares españolas. Un nuevo grupo profesional*, 1997, Biblioteca Nueva.
- GONZÁLEZ ALONSO C., « Monserrat García Sánchez la primera Guardia Civil en Bosnia "intento ser uno más" », *Revista Guardia Civil*, 1996, noviembre, pp. 50-52
- GONZALO JAR C., « La Mujer en la Guardia civil. Una perspectiva sociológica », *Revista española de investigaciones sociológicas*, n° 59, 1992, pp. 223-241
- GUERRERO T., « El Equipo de Tiro Femenino de la Guardia Civil », *Revista Guardia Civil*, 1996, mars, pp. 90-94
- HERRERO BRASAS J-A., « El ejército profesional. Una propuesta de reforma », *Claves de Razón Práctica*, n°66, octubre, 1996, pp. 38-50
- HERVADA J., ZUMAUERO J-M., *Textos constitucionales españoles (1808-1978)*, Universidad de Navarra, 1980
- JAR COUSELO Gonzalo, « La Mujer en la Guardia Civil : una perspectiva sociológica », *Revista española de Investigación Sociológica*, n° 59, 1992, pp. 223-241
- LABATUT B., MARTINEZ PARICIO J. (dir.), CHIKI D., JAR COUSELO G., JIMENEZ LUCENA G., PAJON C. SANCHEZ E., *La professionnalisation des armées en Espagne (2003). Conséquences des mutations du système d'hommes sur la politique militaire et sur les relations civilo-militaires.*, Les Documents du C2SD, ministère de la Défense, 2003
- LABATUT B., MARTINEZ PARICIO J., « Espagne : vers l'armée de métier », *Défense Nationale*, novembre, 1996, pp. 61-68
- LAGUNA SANQUIRICO Francisco, « La mujer en las FAS », *Revista ilustrada de las armas y servicios*, n°667, 1997, pp.50-55
- LOPERA CASTILLEJO M-J., *La mujer militar: Sus derechos laborales y prestaciones sociales*, Cuadernos Civitas, 2002
- MINISTERIO de ASUNTOS SOCIALES, *I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)*, Evaluación, 1990
- MINISTERIO DE LA DEFENSA, *Profesionalización de las fuerzas armadas : los problemas sociales*, Cuadernos de estrategia, 1998
- MORENO R., RUÍZ R., « Mujeres y militares », *Revista española de derecho militar*, mars, 1993, pp. 12-17

MURPHY Shannen, *Annotated Bibliography: Gender and Diversity in the Canadian Forces*, D Strat HR research note RN 05/04, Director Strategic Human Resources, Department of National Defence, Ottawa, 2004.

OLEA F., « Mujeres con Mando en Puesto », *Revista Guardia Civil*, septembre, 1996, pp. 9-15

OLEA F., « La Mujer en la Guardia Civil : una experiencia profesional innovadora », *Revista Guardia Civil*, mars, 1995, pp. 10-20

PASO A., « Abriendo camino : Las pioneras españolas en la arma submarina cuentan sus experiencias », *Época*, 2002

PRATS R., « La mujer en los escalones de tropa », *Revista ilustrada de las armas y servicios*, n°667, 1995, pp. 64-68

QUINZAN GARCIA M., « La reforma de las Fuerzas Armadas y el servicio militar », *Revista Política Exterior*, 1992, número monographique, n°26

RUIZ R., « Comienza un nuevo curso », *Revista Española de derecho militar*, septembre, 1990, pp. 14-17

SANCHEZ L., « La mujer en las FAS vista por los españoles », *Revista Española de Defensa*, septembre, 1988, pp. 6-11

SÁNCHEZ L., « Los jóvenes valoran bien la profesión militar », *Revista Española de Defensa*, mars, 1989, pp.6-11.

SANTANDER GARAU J., « La Mujer en las fuerzas armadas », *Revista de aeronautica y astronautica*, 1989

SOTERAS, A., « La mujer entra en los ejércitos », *Revista Española de Defensa*, mars, 1988, pp. 14-17

TARILONTE E., « Diez años de la mujer en las FAS », *Revista Española de Defensa*, 1998, pp. 5-12

IV. France

BUROT-BESSON I. et CHELLIG N., *Les enjeux de la féminisation du corps des médecins des armées*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001

CAIRE R., *La femme militaire des origines à nos jours*, Lavauzelle, Paris-Limoges, 1981

DEVREUX A.-M., « Des appelés, des armes et des femmes : l'apprentissage de la domination masculine à l'armée », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 18, n° 3-4, pp. 49-78

HAQUET A., « L'accès des femmes aux corps de l'armée », *Revue française d'administration*, 16 (2), mars-avril 2000, pp. 342-353

LAROCHE R. (dir.), *Les mesures de soutien nécessaires aux personnels militaires féminins engagés sur les théâtres d'opérations extérieures et à leurs familles*, ministère de la Défense, Inspection générale du Service de santé des armées, 2000

Les femmes militaires. Repères socio-démographiques et aspects sociologiques, Observatoire social de la Défense, juillet 2000

LORIOT D., FRIEDMANN G., BENKARA L., *Métiers de la Défense, le choix des femmes. Identité et mixité des emplois dans l'armée de terre*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001

Luc, « La mobilisation des femmes dans la France combattante (1940-1945) », *Clio Histoire, Femmes et Sociétés*, n° 12, 2000, pp. 57-80

MARTIN M.-L., « From Periphery to Center. Women in the French Military », *Armed Forces and Society*, vol. 8, n° 2, 1982, pp. 303-333

MONRIQUE M., *Place des femmes dans la professionnalisation des armées*, Avis et Rapports du Conseil Economique et Social, Les éditions des journaux officiels, Paris, 2004

REYNAUD E., *Les femmes dans l'armée : situation actuelle et perspectives*, rapport, Fondation pour les études de Défense nationale, Paris, 1986

REYNAUD E., *Les femmes, la violence et l'armée. Essai sur la féminisation des armées*, Fondation pour les études de Défense nationale, Paris, 1988. *des sexes*, mémoire de synthèse, thèse de sociologie, EHESS, Paris, 1989

REYNAUD E., *Maternité et activité professionnelle des femmes. Le cas de la marine et de la gendarmerie*, rapport, Fondation pour les études de Défense nationale/Secrétariat d'État chargé des droits des femmes, Paris, 1988

SANSOT B., « Les femmes et l'armée », ROBERT J. (dir.), *L'esprit de défense*, Economica, Paris, 1987, pp. 319-398

SORIN K., « Les femmes dans l'armée : résistances et changements », *Agir*, n° 8-9, automne 2001

SORIN K., *Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises*, Paris, L'Harmattan, Paris, 2003

SORIN K., *Les femmes dans les forces armées françaises : intégration versus conflit*, communication au colloque de l'Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, Kingston, octobre 2002

SORIN K., *Sexual Harassment : Law and Practice in the French Armed Forces*, communication au colloque de l'Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, Baltimore, octobre 2001

TROMPETTE P., SAGLIO J. et DUFOULON S., *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm*, Paris, Les documents du C2SD, 1998

V. Pays-Bas

BOS-BAKX M., MOELKER R., OLSTHOORN P. et SOETERS J., *Never mind the sergeant! From Conscription to an all Volunteer Force in the Royal Netherlands Armed Forces*, Concept for C2SD-research project by Andy Smith et al., 2004

BOSCH J. et VERWEIJ D.E.M., « Enduring Ambivalence: the Dutch Armed Forces and its Women Recruits », in COCKBURN C. et ZARKOV E. (dir.), *The Postwar Moment: Militaries, Masculinities and International Peacekeeping*, London, Lawrence Wishart, 2003, pp. 122-145

BOSCH J., « Het belang van gendersensitiviteit voor de integratie van vrouwelijke officieren » [The importance of gendersensitivity for the integration of female officers], *Carré*, n°9, 2003, pp. 10-14

BOUTA T. et FRERKS G., *Women's Multifaceted Role in Armed Conflict. Review of Selected Literature*, La Haye, Netherlands Institute of International Relations Clingendael, 2002

DEGROOT G. J., « A Few Good Women: Gender Stereotypes, the Military and Peacekeeping », in OLSSON L. et TRUGGESTAD T. (dir.) *Women and International Peacekeeping*, London, Frank Cass, 2001, pp. 23-38

DEKKER R. M. et POL L. C. van der, *Vrouwen in mannenkleren. De geschiedenis van een tegendraadse traditie [Women in mens' clothes. The history of a recalcitrant tradition]*, Amsterdam, Wereldbibliotheek, 1989

DUYVENDAK J. W. et STAVENRUITER M. M. J., *Working Fathers, Caring Men. Reconciliation of Working life and Family life*, La Haye, Ministry of Social Affairs and Employment/Verwey-Jonker Institute, 2004. Also published on the internet: http://docs.szw.nl/pdf/129/2004/129_2004_3_6101.pdf (accessed 10-11-04)

GUNS N., *Women on Board*, Amsterdam, Vrije Universiteit te Amsterdam. [Dissertation: research into acceptance of female sailors], 1985

KLOEK E., *De heldshaftige zakenvrouw uit Haarlem* [The heroic business woman from Haarlem]. Hilversum: Uitgeverij Verloren, 2001

KNAAP C. van de, « 25 jaar vrouwelijke officieren KMA : geaccepteerd en geïntegreerd? » [25 year female officers at the Royal Netherlands Military Academy, accepted and integrated? Speech by the secretary of state at the event of 25 years of female officers at the RNLMA], *Carré*, n°9, 2003, pp. 7-9

KPMG Ethics & Integrity consulting, *Bevindingen nulmeting omgangsvormen binnen Defensie*. [Findings first research conduct unbecoming within the armed forces], 2002

KRUYSWIJK-VAN THIEL S., *Het vrouwenkorps-Knil* [Women Corps Royal Netherlands Indian Army, Dissertation based on qualitative interviews and quantitative research], Amsterdam, Dutch University Press, 2004

KUIPERS G., *Goede humor, slechte smaak. Nederlanders over moppen*. [Good humor, bad taste, Dutchmen on the topic of jokes], Amsterdam, Boom, 2001

LAAK I., « Geslaagd geslacht » [The successful sex] *Kernvraag: Themanummer Diversiteit in de krijgsmacht* [Theme: Diversity in the Armed Forces], n°130, 2003, pp. 10-16

MEULEN J. van der, « Integratiebeleid: goed nieuws en andere knelpunten » [Integration policies: good news and other bottlenecks] *Civiel/militair*, n°3, 2001, pp. 15-21

MEULEN J. van der, « Civiel-Militaire Betrekkingen », in MOELKER R. et SOETERS J. (dir.), *Krijgsmacht en Samenleving*, Amsterdam, Boom, 2003, pp. 41-75. [‘Civil-military relations’ in *Armed Forces and Society*]

Ministerie van Defensie (2001) Brochure *Met alle respect* [Brochure ‘with all respect’]

Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid (2000). *Evaluatie Arbowet over seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten op het werk*. [Evaluation Working Conditions Act on sexual intimidation, aggression, violence and bullying at work] Den Haag: SoZaWe.

PORTEGIJS W., BOELENS A. et KEUZEKAMP S., *Emancipatiemonitor 2002*, La Haye, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2002 [SCP-publicatie 2002/13 :

distinguished policy evaluation-monitoring report by a leading governmental policy research bureau] also published on the internet: <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/publicaties/maatschappij/leefsituatie/emancipatiemonitor-2002.pdf>

RICHARDSON R. et BOSCH J., « The Diversity Climate in the Dutch Armed Forces », in SOETERS J. et MEULEN J. van der (dir.), *Managing Diversity in the Armed Forces*, Tilburg, Tilburg University Press, 1999, pp. 127-155

RICHARDSON R., « Diversiteit in de defensieorganisatie. Van emancipatie naar integratie » [Diversity in the Armed Forces organization. From emancipation to integration] *Kernvraag: Themanummer Diversiteit in de krijgsmacht [Theme: Diversity in the Armed Forces]*, n°130, 2003, pp. 30-36

ROOS H., *Van marketenster tot logistiek netwerk*. [From Camp Follower to Logistic Network], Amsterdam, Boom, 2002

ROOZENBEEK H., « Een burcht van manhaftigheid. Vrouwen op de KMA, 1978-heden » [A castle of manlyhood. Women at the Royal Netherlands Military Academy 1978-present] *Carré*, n°9, 2003, pp. 15-17

SANDFORT S. & VANWESENBEECK I., *Omgangsvormen, werkebeleving en diversiteit bij de Nederlandse Politie*. [Manners, perception of work and diversity in the Netherlands Police], Delft, Eburon, 2000

SION L., *Changing from green to blue baret. A tale of two Dutch peacekeeping units*, Ph.D. thesis Free University of Amsterdam. [Dissertation based on qualitative anthropological research], 2004

SIXMA H. et ULTEE W., « Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig », *Mens en Maatschappij*, 58, n°4, 1983, pp. 360-382

SKJELBAEK I., « Sexual Violence in Times of War: A New Challenge for Peace Operations? », in OLSSON L. et TRYGGESTAD T. (dir.), *Women and International Peacekeeping*, London, Frank Cass, 2001, pp. 69-84

SNELLEN H. et BOSCH J., « Het Defensie Vrouwen Netwerk. Op weg naar een WAT-relatie? » [The Defense Womens' Network. On the road toward a Working Apart Together relationship], *Kernvraag: Themanummer Diversiteit in de krijgsmacht [Theme: Diversity in the Armed Forces]*, n°130, 2003, pp. 37-41

SOETERS J., « Cohesie in militaire eenheden. Positieve en negatieve effecten », [Cohesion in military units. Positive and negative effects], *Militaire Spectator*, jrg 173, n°6, 2004a, pp. 315-323

SOETERS J., *Geweld en conflict*, Amsterdam, Boom, 2004b

VERWEIJ D. E. M. et al, « Ethical Decision-Making in the Military Decision-Making Process », *JSCOPE 2000 Conference Moral Considerations in Military decision Making*, 2000. Published on the internet : <http://www.usafa.af.mil/jscope/JSCOPE00/Tanercan00.html> (accessed 10-11-04)

WIJK R. de, « Defensiebeleid in relatie tot veiligheidsbeleid » [Policies for the Armed Forces Related to Security Policies], in MULLER E.R et al (dir.) *Krijgsmacht. Studies over de organisatie en het optreden*. [Armed Forces, Studies on the Organization and its Functioning] Alphen a/d Rijn, Kluwer, 2004

YODER J. D., ADAMDS J. et PRINCE H., « The Price of a Token », *Journal of Political and Military Sociology*, 11, 1983, pp. 325-337

VI. Royaume-Uni

Equal Opportunities Commission, *Women and Men in Britain. The Work-Life Balance*, Equal Opportunities Commission, 1999

Equal Opportunities Commission, *Women and Men in Britain: Public and Political Life*, Equal Opportunities Commission, 2002

ALEXANDROU A., BARTLE R., HOLMES R., *New people strategies for the British armed forces*, Londres, Frank Cass Publishers, 2002

Army, *Guidance for the Employment of Women in the Army*, British Army Document, D/DM(A)/76/04, 3rd November 1997

Army, *Equality and Diversity: Newsletter for Equal Opportunities Advisors*, Winter 2002, Shrivenham: TSEOTC

BEEVOR A., « The implications of social change on the British Army », *British Army Review*, 104,1993, pp. 14-22

BOENE B., DANDEKER C., ROSS J., *Les armées professionnelles et les liens armées-Etat-société au Royaume-Uni, données 1999-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001

BRACKEN P., « Women in the Army », in STRACHAN H. (dir.), *The British Army: Manpower and Society into the Twenty-First Century*, Londres, Frank Cass, 2000, pp. 105-118

CARDOZO F., « Le recrutement des militaires en Grande-Bretagne », *Les Cahiers de Mars*, n° 156, premier trimestre 1998, pp. 51-63

- DANDEKER C., « On the need to be different : military uniqueness and civil-military relations in modern society », *RUSI Journal*, 146, 3, 2001, pp. 4-9
- DANDEKER C., « New times for the military: some sociological remarks on the changing role and structure of the armed forces of the advanced societies », *British Journal of Sociology*, 45, 4, 1994, pp. 637-654
- DANDEKER C., « “Femmes combattantes” : problèmes et perspectives de l’intégration des femmes dans l’armée britannique », *Revue Française de Sociologie*, 2003, 44-4, pp. 735-758
- DANDEKER C. et FREEDMAN L. D., « The British armed services », *Political Quarterly*, 2002, 73, 4, pp. 465-475
- DANDEKER C. et STRACHAN A., « Soldier recruitment to the British Army: A spatial and social methodology for analysis and monitoring », *Armed Forces and Society*, 19, 1993, pp. 279-290
- DANDEKER C. et MASON D., « The British armed services and the participation of minority ethnic communities : from equal opportunities to diversity? », *The Sociological Review*, 49, 2, 2001, pp. 219-235
- DANDEKER C. et MASON D., « Diversifying the Uniform : The participation of Minority Ethnic Personnel in the British Armed Services », *Armed Forces and Society*, 2003, pp. 481-507
- DANDEKER C. et SEGAL M. W., « Gender integration in Armed Forces : Recent Policy Developments in the United Kingdom », *Armed Forces and Society*, 23,1, 1996, pp. 29-47
- DASA, *UK Defence Statistics*, Londres, The Stationery Office, 2002 et 2003
- Equal Opportunities Commission, *Equality in the 21st Century: A new Sex Equality Law for Britain*, Manchester, Equal Opportunities Commission, 1998
- HARRIES-JENKINS G. et DANDEKER C., « Sexual orientation and military service : the British case », in SCOTT W. J. et STANLEY S. C. (dir.), *Women in uniform. Gays and lesbians in the military. Issues concerns and contrasts*, New York, Aldine de Gruyter, 1994, pp. 191-204
- HIGATE P. (dir.), *Military Masculinities: Identity and the State*, Londres, Greenwood Press, 2003
- LORING GOLDMAN N. et MITES R., « Great-Britain and the World Wars », in LORING GOLDMAN N. (dir.), *Female Soldiers – Combatants or*

Noncombatants ? Historical and contemporary perspectives, Londres, Greenwood Press, 1982, pp. 21-45

Ministry of Defence, *The Defence White Paper 1999 Cm 4446*, Londres, The Stationary Office, 1999

Ministry of Defence, *The Armed Forces Overarching Personnel Strategy*, Londres, The Stationary Office, 2000

Ministry of Defence, *Women in the Armed Forces*, Full Report, MoD, 2002

ROODY Capitaine de vaisseau, « Les femmes dans les unités de mêlée : ne nous voilons pas la face! », *Tribune du CID*, n°30, juin 2003, pp. 132-136

WOODWARD R., « Warriors heroes and little green men: military training and the construction of rural masculinities », *Rural sociology*, 65, 4, 2000, pp. 640-657

WOODWARD R., « It's a man Life! Soldiers, masculinity and the countryside », *Gender, Place and Culture*, 5, 3, 1998, pp. 277-300

WOODWARD R. et WINTER P., « Discourses of gender in the contemporary British Army », *Armed Forces and Society*, 30, 2, Winter 2003, pp.

WOODWARD R. et WINTER P., « The Limits to Diversity: Gender, Women and the British Army », paper presented to the 3rd International Gender, Work and Organization conference, University of Keele, UK, Juin 2003

WOODWARD R. et WINTER P., *Gendered Bodies, Personnel Policies and the Culture of the British Army*, Janvier 2003

VII. Divers

BADIE Bertrand, *Culture et politique*, Paris, Economica, 1993 (1986)

BALANDIER G., « Hommes et femmes ou la moitié dangereuse », in BALANDIER G., *Anthropo-logiques*, Paris, P.U.F., 1974, pp. 13-61

BARRERE-MAURISSON M.-A. et ROBERT G., *Métier et service public France-Allemagne – L'exemple du système militaire*, Paris, La documentation française, 1994

BIRNBAUM P., *La France imaginée. Déclin des rêves unitaires ?*, Paris, Gallimard, 2003 (1998)

BODNAR J., « How long does it take to change a culture? Integration at the US Naval Academy », *Armed Forces and Society*, 25, 2, 1999, pp. 289-306

BOENE B., « Les rapports armée-État-société dans les démocraties libérales », *La Revue Tocqueville*, vol. XVII, n°1, 1996, pp. 53-81

BOENE B., « Permanence et relativité de la spécificité militaire : examen critique de la littérature existante, esquisse d'une synthèse », in BOENE B. (dir.), *La spécificité militaire*, Paris, Armand Colin, 1990, pp. 188-240

BROEK L. van den, *Gein Ongein Pesten. Over macht, territoriumspelletjes, intimidatie en discriminatie op het werk*. [Humor, Sick Humor, Bullying. On power, territory games, intimidation and discrimination at work] Soest: Nelissen, 2003

CARREIRAS H., *Gender and the Military. A comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Florence: European University Institute, 2004

Council of Europe, *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, methodology and Presentation of Good Practices*, Strassbourg: EG-S-MS (98) 2, May, 1998

DABEZIES P., « La spécificité militaire : esquisse d'une approche globale de l'Armée », *Arès*, III, 1980, pp. 77-105

DEGROOT G. J. et PENISTON-BIRD C. (dir.), *A soldier and a woman: Sexual integration in the Military*, Londres, Pearson, 2001

ENLOE C., *Does Khaki become you? The Militarization of Women's Lives*, Londres, Pandora Press, 1988

FAMECHON C., PIOTET F., PORTERET V. et SORIN K., *Les conditions de vie des militaires en Europe. Convergences et divergences*, Paris, Les Documents du C2SD, 2003

FEINMAN I., *Citizenship Rites: Feminist Soldiers and Feminist Antimilitarists*, New York, New York University Press, 2000

FRERKS G. et BOUTA T., *Women's Roles in Conflict Prevention, Conflict Resolution and Post-Conflict Reconstruction*, Research by the Netherlands Institute of International Relations Clingendael, Conflict Research Unit, under commission of the Dutch ministry of Social Affairs and Employment, 2002

GENIEYS W., JOANA J., KOUDJIL C. et SMITH A., *Armées professionnelles et politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande-Bretagne)*, Paris, Les documents du C2SD, 2001

HARRIES-JENKINS G., « Women extended Roles in the Military: Legal Issues », *Current Sociology*, 50, 5, September 2002, pp. 337-354

HAVINGA T., « Een man of een vrouw? Voorkeur van werkgevers en gelijke behandelingswetgeving », *Tijdschrift voor Genderstudies* no. 2, 27-40. [Man or Women ? Preference of employers and the equal treatment act. *Journal of Gender Studies*], 2004

HERBERT M., *Camouflage isn't only for Combat: gender, sexuality and women in the military*, New York New York University Press, 1998

HOLSTI K., *The State, War and the State of War*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996

HOSTEDE G.H., *Cultures and Organizations. Software of the Mind*, McGraw Hill, London, 1991

ISKRA D., TRAINOR S., LEITHAUSER M. et SEGAL M. W., « Women's participation in Armed Forces Cross-Nationally. Expanding Segal's Model », *Current Sociology*, 50,5, September 2002, pp. 771-797

JELUSIC L., CAFORIO G., HALTNER K., MOELKER R., SZVIRSCEV TRESH T., « The Cultural Gap between the military and the parent society: a theoretical framework », *Paper presented at: Professionalism meets Leadership. Interimmeeting of the Ergomas Working Groups on Professions and Morale, Cohesion and leadership*. 22-25 mai Breda, KMA, 2003

KARAME K. H., « Military Women in Peace Operations : Experiences of the Norwegian Battalion in UNIFIL 1978-1998 », in OLSSON L. et TRUGGESTAD T. (dir.) *Women and International Peacekeeping*. London, Frank Cass, 2001, pp. 87-96

KENNEDY-PIPE C., « Women and the military », *The Journal of Strategic Studies*, 23, 4, December 2000, pp. 32-50

KIMMEL M. et MESSNER M. (dir.), *Men's Lives*, Boston, Allyn and Bacon, 1995

KÜMMEL G., 'Frauen im Militär' in: KLEIN, P. et GAREIS S.B. (ed.) *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2004 60-69. [Women in the Military, Handbook Military and Social Sciences]

LANGE G., "Droit et politique européenne dans le domaine des actions positives", L'Europe et l'égalité professionnelle hommes-femmes, *Les études du mouvement européen*, 1998, n° 6, hors série, 1998

LIJPHART A., *The Politics of Accommodation: Pluralism and Democracy in the Netherlands*, Berkeley, University of California Press, 1975 (1968)

MILLER L., « Not just a weapon of the weak: gender harassment as a form of protest for Army men », *Social Psychology Quarterly*, 60, 1, 1997, pp. 32-51

MILLER L. L. et MOSKOS C., « Humanitarians or Warriors? Race, Gender and Combat Status in Operation Restore Hope », *Armed Forces and Society*, vol 21, n°4, 1995, pp. 625-31

MOSKOS C., WILLIAMS J., SEGAL D. (dir.), *The Postmodern Military, Armed Forces after the Cold War*, New York, Oxford University Press, 2000

MOSS K., « Some Effect of Proportions in Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women », *American Journal of Sociology*, 82, 1977, pp. 965-990

NUCIARI N., 'Women in the Military, Sociological Arguments for Integration' in: G. Caforio (ed.) *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers, 2003, pp.279-298

PORTEGIJS W., BOELENS A. et OLSHOORN L. *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek, 2004. [SCP-publicatie 2004/19 : distinguished policy evaluation-monitoring report by a leading governmental policy research bureau]

PREVOT E., *L'identité militaire à l'épreuve des opérations extérieures à finalité pacificatrice : l'exemple d'un régiment d'infanterie*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001

SEGAL M. W., « Women's military roles cross-nationally : past, present and future », *Gender and Society*, 9, 6, 1995, pp. 757-775

SNIDER D. M. et WATKINS G. L., *The future of the army profession*, New York, MacGraw-Hill, 2002

SOETERS J. et VAN DER MEULEN J. (dir.), *Managing diversity in the Armed Forces: Experiences from Nine Countries*, Tilberg, Tilberg University Press, 1999

VAN CREVELD M., *Les femmes et la guerre* (trad.), Monaco, Les Éditions du Rocher, 2002 (2001)

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

Fiches synthétiques nationales

I. Allemagne

I. Les armées allemandes

- armées de conscription, mais importance de l'objection de conscience
- budget de la défense : 1,45 % du PIB en 2003
- effectif global en 2004 : 394 900, dont 72 % de militaires
- les armées ont une image assez positive, le principe est celui d'une intégration des armées dans la société, avec, à l'origine, une volonté de rupture avec l'histoire

II. Les femmes dans les armées allemandes

- l'intégration des femmes dans la *Bundeswehr* a débuté, mais uniquement dans le service médical et la musique, suite aux débats des années 1970 sur la place des femmes dans la société. En 1982, publication d'un rapport prônant l'extension du nombre de postes ouverts aux femmes : première étape en 1991. En 2000, une décision de la Cour de justice européenne conduit la *Bundeswehr* à ouvrir l'ensemble de ses postes aux femmes. Elles devraient bénéficier, à partir de 2005, d'un système de traitement préférentiel.
- tous les postes sont ouverts aux femmes, y compris dans l'infanterie, sur la base du volontariat
- effectifs militaires féminins en 2004 : 5,5 % du total, 6 % dans l'armée de terre, 4,7 % dans l'armée de l'air et 7,7 % dans la marine (parmi les femmes présentes dans les armées, 21,5 % sont officiers, 78,5 % d'autres rangs).

III. Politiques en direction des femmes

- selon nos informations, aucune institution particulière n'est en charge de la féminisation. Celle-ci est abordée comme un aspect de la diversité au sein des forces armées
- mise en œuvre d'un programme pour lutter contre les discriminations et le harcèlement (pour les femmes et les hommes)
- possibilité, à l'étude, de service à temps partiel, pour faciliter la conciliation vie professionnelle-vie privée

IV. Les travaux sur la féminisation

- assez nombreux, par des civils et des militaires
- problématiques principales : perspective faisant le lien entre masculinité et fait militaire, point de vue historique, analyses empiriques (dont une importante étude récente par le SOWI) et enquêtes centrées sur les familles.

Sous dir. Katia SORIN: "DES FEMMES MILITAIRES EN OCCIDENT"

II. Canada

I. Les armées canadiennes

- Armées professionnelles divisées en deux corps : la régulière et la réserve
- effectif total : 100 000 (régulière, réserve, civils)
- budget : 11,8 milliards de dollars (7,5 milliards d'Euros). 1,1 % du PIB.
- société non militariste. Peu de pouvoir de l'institution militaire au sein de l'État fédéral
- Indifférence, ignorance des citoyens vis-à-vis de leurs armées. Mais image plus positive depuis trois ans.

II. Les femmes dans les armées canadiennes

- 1965, ouverture à toutes les armées, régulière et réserve. 1989, ouverture à tous les métiers à l'exception des sous-marins. 2000, ouverture des sous-marins
- objectif : 28 % de femmes recrutées
- Aucune restriction
- effectifs militaires féminins : 12,7 % du total, 10,5 % dans l'armée de terre, 17 % dans l'armée de l'air et 12 % dans la marine. 14,5 % des officiers et 12 % des non-officiers.
- 20 % de femmes recrutées chaque année

III. Politiques en direction des femmes

- en charge de la féminisation : Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes et Organisation consultative des femmes de la Défense. La féminisation fait partie d'un programme pour la diversité
- programmes contre le harcèlement et le racisme
- conciliation vie familiale/vie militaire : peu d'informations
- pour les couples militaires pas de politiques spécifiques pour les affectations.

IV. Les travaux sur la féminisation

- études essentiellement militaires, par une majorité de femmes, en psychologie
- problématiques principales : analyse des politiques d'égalité ; intégration des femmes dans les armes de combat ; diversité.

III. Espagne

I. Les armées espagnoles

- armées professionnelles
- budget de la défense : 1 % du PIB
- effectif global en 2004 : 115 000
- les armées ont à nouveau une image positive après le rejet du militarisme

II. Les femmes dans les armées espagnoles

- 1988 : annonce de l'entrée des femmes dans les écoles militaires. 1989, elles ont accès aux postes d'officiers. 1992, extension à tous les corps des armées, troupes comprises. 1999, les femmes ont accès aux postes de combat et aux sous-marins.
- effectifs militaires féminins en 2004 : 10,5 % du total (2 % des cadres, 16,3 % des troupes). Armée de terre : 7,4 % de femmes (10,2 % des cadres, 6,9 % des troupes). Marine : 9,7 % de femmes (0,5 % des cadres, 15,8 % des troupes). Armée de l'air : 10,6 % de femmes (1,5 % des cadres, 18,3 % des troupes).

III. Politiques en direction des femmes

- en charge de la féminisation : Création d'un comité de la femme dans les forces armées, collaboration avec l'*Instituto de la Mujer*. La féminisation est abordée sous la perspective de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
- congés maternité de 16 semaines avec possibilité pour le père d'en prendre. Changement de poste si nécessaire durant la grossesse
- les questions de garde des enfants deviennent un sujet de préoccupations, des garderies commencent à s'implanter dans les casernes ou bien des accords avec des municipalités s'établissent.

IV. Les travaux sur la féminisation

- peu nombreux, par des civils et des militaires
- problématiques principales : les avancées qualitatives et quantitatives (chiffres, législations...)

IV. France

I. Les armées françaises

- armées professionnelles
- budget : 2,5 % du PIB
- effectif global : 350 000
- Image positive. Importance de l'histoire militaire dans l'identification nationale

II. Les femmes dans les armées françaises

- 1951, création de corps distincts permanents. 1972/1973, égalité de traitement entre hommes et femmes et dissolution des corps féminins. 1983, ouverture de certaines armes et métiers. 1998, fin des quotas.
- effectifs militaires féminins : 12,5 % du total. 8 % des officiers, 13 % des non-officiers. Armée de terre : 9,5 % ; armée de l'air : 18 % ; marine : 12 % ; gendarmerie : 11,5 %
- restrictions : sous-marins, sous-officiers dans la gendarmerie mobile

III. Politiques en direction des femmes

- Comité d'observation sur l'intégration des femmes en service, créé en 2002
- les questions sociales et familiales sont gérées par l'Action sociale des armées
- La garde des enfants n'est pas gérée par les forces armées

IV. Les travaux sur la féminisation

- relativement nombreux, civils et militaires
- problématiques principales : motivations, intégration, identité

V. Pays-Bas

I. Les armées néerlandaises

- armées professionnelles
- effectif global : 51 900
- une tradition de faible valorisation du militarisme
- soutien des citoyens aux opérations de maintien de la paix

II. Les femmes dans les armées

- 1978 : annonce de l'accès des femmes dans les écoles militaires, excepté l'école royale navale. 1982 : suppression des corps distincts. 1983 : ouverture école royale navale
- effectifs militaires féminins en 2003 : 8,7 % du total y compris la police militaire (13 % des officiers, 12 % des troupes). Armée de terre : 8 % de femmes. Marine : 9,6 % de femmes. Armée de l'air : 8,9 % de femmes
- Restrictions : *Marines*, sous-marins.
- objectif pour 2010, atteindre 12 % de femmes

III. Politiques en direction des femmes

- en charge de la féminisation : le *Defense Women's Network*, -
- en 1988, mise en place du *Positive Plan of Action for the Integration of Women*
- les congés maternité, les questions de la garde des enfants relèvent essentiellement des législations nationales. Cependant, des garderies existent dans les casernes et des accords sont passés entre la Défense et des agences.

IV. Les travaux sur la féminisation

- quelques travaux, civils de la défense et doctorants
- problématiques principales : le début des politiques d'intégration, les changements des missions de paix et leurs impacts sur la place des femmes, les expériences des femmes dans les opérations extérieures

VI. Royaume-Uni

I. Les armées britanniques

- armées professionnelles
- budget de la défense : 2,28 % du PIB en 2003
- effectif global : 295 600, dont 70 % de militaires
- les armées ont une image positive et l'histoire militaire est un support d'identification

II. Les femmes dans les armées britanniques

- pendant les années 1980, dissolution des corps féminins, des trois armées, dont l'origine remontait à la Deuxième Guerre mondiale. 1998 : annonce de l'extension des postes ouverts aux femmes. 2002 : confirmation de l'exclusion des femmes des postes de combat
- 70 % des postes sont ouverts aux femmes dans l'armée de terre, 73 % dans la marine et 96 % dans l'armée de l'air. Aucune femme dans l'infanterie
- effectifs militaires féminins en 2003 : 8,6 % du total. 10,1 % des officiers, 8,4 % des autres rangs. Armée de terre : 7,4 % de femmes. Marine : 8,9 % de femmes. Armée de l'air : 11,1 % de femmes
- 3 180 femmes ont été recrutées en 2002/2003, soit 12,3 % des 25 760 militaires recrutés (18,1 % des officiers, 11,8 % des autres rangs)

III. Politiques en direction des femmes

- en charge de la féminisation : *Tri Service Equal Opportunities Center* et un bureau au sein du *Directorate of Service Personnel Policy*. La féminisation est abordée comme un aspect de la diversité au sein des forces armées
- pour les mères : congés maternité de 26 semaines, possibilité de le prolonger au-delà, mais alors sans solde. Normalement pas de déploiement extérieur pendant les 6 mois suivant la naissance
- pour les couples de militaires : pas de déploiement simultané des parents sauf si cela gêne les capacités opérationnelles ; les parents doivent s'occuper eux-mêmes des questions de garde des enfants.

IV. Les travaux sur la féminisation

- peu nombreux, par des civils et des militaires
- problématiques principales : vue globale (chiffres, raisons de la féminisation), analyse des modifications identitaires et impact de la féminisation sur l'efficacité opérationnelle (travaux militaires)