CENTRE D'ETUDES EN SCIENCES SOCIALES DE LA DEFENSE

FEMMES ET FORCES ARMEES

Compte rendu du séminaire organisé dans le cadre de l'Académie de défense nationale des forces armées autrichiennes

Vienne
Octobre 1999

Sylvie CLEMENT
Division Recherche du C2SD

TABLE DES MATIERES

I-INTRODUCTION *3*

1.1 – Postulats de départ **3**

1.2 – Déroulement du séminaire **4**

1.3 – Organisation du présent ouvrage **4**

II – LES EXPOSES GENERAUX *5*

2.1 Quelques remarques historiques et philosophiques par le Colonel Edwin Micewski **5**

2.2 Le point de vue médical, par le Docteur Peter Wittels. **8**

2.3 Le point de vue psychologique par le professeur Lohwasser **9**

2.4 Le cas des opérations de maintien de la paix par Madame Kimball **9**

III – LES DISCUSSIONS DE GROUPE *11*

3.1 Les valeurs sociales et militaires : de quelle manière sont-elles affectées par l'intégration des femmes dans les forces armées ? **11**

3.2 Les différences de genre : affectent-elles l'équité, l'égalité et l'efficacité militaire ? **14**

3.3 « Femmes au combat – normalité ou déviance ? » **17**

IV – LES PRESENTATIONS NATIONALES *19*

4.1 Le personnel féminin des forces de l'OTAN par le major Sarah Garcia **19**

4.2 L'intégration des femmes dans les forces armées canadiennes par Madame Siddiqui Batool **21**

4.3 Les femmes dans l'armée de l'air portugaise par le Capitaine Anabela Varela **23**

4.4 Femmes et forces armées en Autriche **24**

LISTE DES PARTICIPANTS *25*

I-INTRODUCTION

Organisé conjointement par l'Académie de défense nationale de Vienne (Institut de recherches stratégiques) et par le Centre d'études des relations civilo-militaires de l'école navale de Monterey en Californie, un séminaire s'est tenu à Vienne du 12 au 15 octobre 1999 sur le thème suivant :

« FEMMES et FORCES ARMEES »

Ce séminaire, organisé dans le cadre du partenariat pour la paix (1998 – 2000), avait pour but de promouvoir les enseignements et les programmes d'éducation militaire entre l'Académie de défense de Vienne et l'école Navale de Monterey. Ce séminaire international (18 nationalités présentes) avait également pour objectif de faire converger les réflexions de politiques, militaires, civils et juristes sur le thème des femmes dans les forces armées.

L'objectif était également de contribuer à l'échange d'expériences et de savoirs, notamment avec des présentations nationales, tout au long du séminaire. C'est la raison pour laquelle chaque participant était convié à faire une présentation sur la place des femmes dans les forces armées, au regard de son propre contexte national.
62 personnes au total étaient présentes.

1.1 – Postulats de départ

En avril 1998, après une longue période de délibérations, et au regard de son accession à l'Union Européenne, l'Autriche a ouvert ses forces armées aux femmes dans le sens de l'accession aux fonctions de combat. Ce processus, déjà largement entamé dans beaucoup d'autres pays, n'est pas sans poser des problèmes, sans créer des conflits potentiels. Plus précisément, lorsqu'il s'agit du rôle des femmes dans les opérations de rétablissement de la paix qui ont de plus en plus des dimensions multi-culturelles et multinationales. Les procédures nationales aussi bien qu'internationales doivent alors être reconsidérées, de façon à optimiser les performances des unités mixtes dans le cadre de ces opérations.
Ce sont les raisons pour lesquelles l'Autriche a décidé d'organiser un séminaire international sur le sujet des femmes et forces armées.

C'est donc dans une **démarche compréhensive** que s'inscrivait ce séminaire : comprendre l'intégration des femmes dans les forces armées sous l'angle de l'éducation, de la formation, des opérations de maintien de la paix, tout cela retranscrit dans le contexte national de chaque pays. Ce séminaire invitait donc à une double démarche de compréhension : compréhension par rapport à son pays et par rapport aux autres pays, à travers des dimensions politiques, sociales, économiques et militaires.

1.2 – Déroulement du séminaire

Etalé sur 4 jours, le séminaire a revêtu trois formes principales :

- des conférences magistrales,
- des présentations nationales : Canada, Portugal, Autriche,
- des groupes de travail (6 personnes par groupe) dans le cadre de trois cas d'études.

Le séminaire s'est tenu en Anglais et fera l'objet d'une publication par l'académie de défense nationale de Vienne. Ces travaux, auxquels Mademoiselle Sylvie Clément, adjointe à la division recherche du C2SD a participé, ont été repris dans les actes publiés par les autorités autrichiennes.
Par conséquent, cet ouvrage, en tant que compte-rendu, se limitera aux éléments les plus importants.

1.3 – Organisation du présent ouvrage

Cet ouvrage, étant donné l'importance et l'actualité du sujet, reprend dans un premier temps une grande partie des exposés généraux faits par les principaux organisateurs du colloque.
Dans un second temps, seront exposés les résultats des travaux de groupes qui ont tourné autour de trois cas d'études.
Enfin, les présentations nationales seront exposées.
Dans le cadre de ce séminaire, beaucoup de documents de travail (polycopiés), notamment lors des présentations nationales, ont été récoltés. Ils sont disponibles pour consultation ou copie à la division recherche du C2SD (01.53.69.69.95 ou 94 – e-mail : C2sd01@ wanadoo.fr).

II – LES EXPOSES GENERAUX

2.1 Quelques remarques historiques et philosophiques par le Colonel Edwin Micewski [1]

❖❖

En ouverture de ce colloque, il a rappelé que c'est le 5ème séminaire international organisé par l'Académie de défense nationale de Vienne :

- deux séminaires ont eu lieu sur le thème des relations civilo-militaires,
- deux autres séminaires ont eu comme objet les minorités religieuses[2].

Il rappelle alors que les femmes dans les forces armées constituent aussi une minorité (en nombre).

Ce n'est que depuis février 1998 que l'Autriche donne l'opportunité aux femmes de faire une carrière militaire, et d'accéder aux fonctions de combat.

Son exposé avait pour objectif de fournir des idées majeures sur le thème de la femme en tant que soldat, particulièrement en insistant sur la tension qui peut exister entre les dimensions fonctionnelles du militaire et les dimensions sociales.

⇨La philosophie nous permet ici d'introduire le concept de dynamique sociale car les différences de sexe sont un sujet constant dans les débats publics des sociétés modernes.
On peut distinguer à ce niveau deux approches :

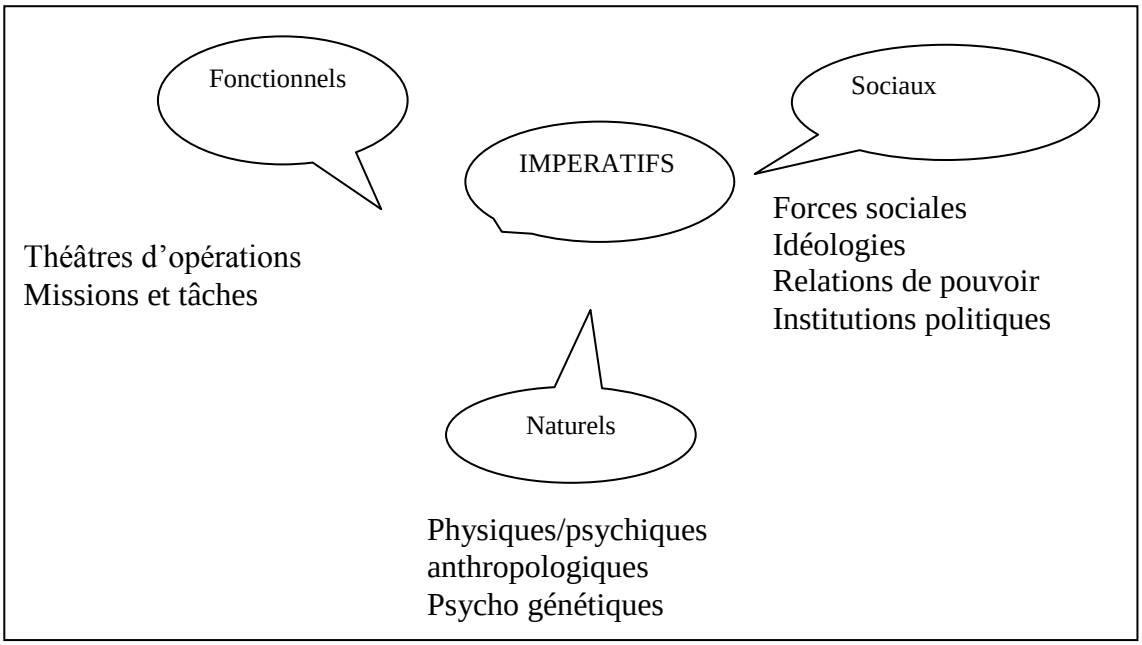
◆ Une première qui met l'accent sur la transformation des formes traditionnelles de coopération entre sexes. L'idée maîtresse de cette première approche est le concept de nature. Si le sexe est une catégorie sociologique, le concept de genre (« gender ») est quant à lui une construction sociale. Or ce que nous sommes est socialement construit.

◆ Une seconde approche, plus anthropologique sous l'expression de « nouveau débat» qui pose la question suivante : qu'est ce que l'essence de l'homme ?
Le postulat très utilisé par ce courant provient de la philosophie grecque ancienne : l'homme et la femme peuvent former une unité. C'est un peu la philosophie des années 90 qui fait référence à l'unité de l'homme et de la femme.

[1] Institut de recherches stratégiques, National Défense Academy, Vienne.
[2] Le compte rendu de ces deux semaines a été publié dans la collection « les documents du C2SD », mai 1999.

⇨ L'organisation militaire est composée de trois dimensions majeures résumées par ce schéma :

Structure interne de l'organisation militaire et sa position dans la société :



⇨ Le but de l'organisation militaire :

Ainsi, la nature du militaire, c'est d'être capable d'utiliser la force physique si cela s'avère nécessaire.
L'attitude demandée au militaire est alors d'atteindre un but dans des conditions extrêmes de conflits armés et de guerre. Cela nécessite ainsi un entraînement physique opérationnel spécifique (à la fois physique et moral) et les particularités de la vie militaire qui en découlant sont la discipline et la hiérarchie.

Peut-on parler alors en référence à Erwin Goffman [3]« *d'institution totale* » pour caractériser l'institution militaire ? Peut-on parler de spécificités du militaire ?

La « codification du genre unique » (l'homme) est rompue à cause des nécessités fonctionnelles (évolution de la société) ; les valeurs sociales ont échangé, elles ont inversé un des bastions jusque là masculin.

⇨ Quelques dimensions historiques : le premier challenge, mais aussi danger, est de parler de différences de sexe et de genre car la décision est politique, militaire et sociale, elle recouvre plusieurs dimensions.

[3] Voir à ce propos son ouvrage « Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus », Paris, Editions de Minuit, Coll. « le sens commun », 1968, 451 pages.

⇨ Sur la question de l'égalité, il y a méprise à ce sujet. Cela revient à poser la question de la conscription féminine. Cela revient à distinguer deux niveaux :

1 - Niveau formel (le respect de la dignité humaine : tous les hommes sont égaux)
2 - Niveau matériel (il y a des hommes différents également sur le niveau anthropologique.)

Ces deux niveaux se combinent sous le concept de justice sociale.

En conclusion, il faut traiter le concept d'égalité comme un fait, comme le résultat d'une procédure sociale et traiter les hommes égaux aussi longtemps qu'il n'y a pas de justes raisons de les traiter autrement. La question de l'égalité n'est pas spécifique au milieu militaire.

2.2 Le point de vue médical, par le Docteur Peter Wittels[4].

⇨ 2 aspects des femmes dans les forces armées :

- C'est socialement et politiquement le signe d'une société intégrée,
- Cela influence la ressource des volontaires.

⇨ 3 domaines : - la demande politique (toutes les fonctions sont possibles ; test de pre-embauche influencés par la politique et les médias).

- une intégration équitable (pas d'exigences particulières pour les postes, pas de différences dans la formation, intégration dans des unités opérationnelles).

- la formation militaire (basée sur l'expérience des soldats masculins, basée sur les performances de l'infanterie).

⇨ On peut distinguer différents modèles quant à l'intégration des femmes :

- celui de la Suède (tous les postes ouverts aux femmes, taux d'admission faibles, même formation que les hommes et même tests physiques, intégration complète).

- celui des Etats-Unis (tous les postes ne sont pas ouverts, taux d'admission importants, formation et tests physiques spécifiques, intégration partielle).

- celui de l'Autriche (tous les postes sont ouverts, taux d'admission importants, même formation que les hommes, intégration complète).

⇨Son postulat : la composante physique est relative à l'exécution du travail.
Les tests d'endurance ont montré que cela dépend de la capacité maximale de travail exigée pour différents postes.

⇨Les performances physiques des hommes et des femmes (officiers aspirants) :
la différence des taux de performances (selon le sexe) est sensible, soit en moyenne 20% de décalage.

⇨Le top de la capacité de travail physique :

- Chez l'homme : 65 ml/Kg/min

- Chez la femme : 52 ml/Kg/min

Conclusion : La physiologie humaine n'obéit pas aux ordres militaires. Les recherches doivent fournir au commandement une connaissance scientifique dans le but d'optimiser la sélection et la formation de leur personnel et pour améliorer leur performance lors de missions.

[4] Groupe de Recherche sur les performances physiques, Ministère de la Défense Autrichien

2.3 Le point de vue psychologique par le professeur Lohwasser[5]

S'il n'y pas de doutes sur les différences extérieures entre l'homme et la femme, ils réagissent différemment selon leur environnement c'est à ce titre que l'on peut parler de différences de genre.

Il y ainsi des différences dans les réactions émotionnelles et psychologiques.
A ce stade, il faut se concentrer sur la personne elle-même : il faut se demander si cette personne (homme ou femme) peut rejoindre les forces armées.

2.4 Le cas des opérations de maintien de la paix par Madame Kimball[6]

Ce sont les résultats d'une enquête par questionnaire sur les femmes dans les opérations de maintien de la paix.
Cette enquête a été réalisée en collaboration avec l'université du Texas et était intitulée : le harcélement sexuel dans les forces armées en Suède.

1ère étape : définition des termes, c'est un comportement (pression non désirée et non attendue). Ce sont un ou des comportements qui ont une incidence sur l'individu et le groupe. C'est un problème de commandement. C'est d'ailleurs un problème qui n'a pas toujours été porté sur la place publique. On peut alors dire que ce n'est pas un problème individuel mais collectif.
Sur la question du coût social du harcèlement sexuel : il y a eu quelques estimations dans l'armée de terre.

 la littérature sur le sujet : c'est un problème qui se répand dans beaucoup de pays, ce qui pose encore la définition des termes par rapport à chaque pays.
Les femmes sont plus touchées que les hommes par le harcèlement sexuel, et la plupart des victimes n'intentent pas de poursuites.

 la méthodologie :

Population d'étude : femmes officiers avec comme caractéristique d'avoir environ 30 ans, 9 ans de service, soit au total 326 femmes interrogées.

Le questionnaire portait sur les conditions du harcèlement sexuel avec 24 items comme par exemple : l'hostilité (sexuelle et sexiste), la coercition sexuelle.

 les résultats : le harcèlement sexuel est très répandu dans les forces armées suédoises.

60% des femmes interrogées ont reconnu avoir été confrontées à une hostilité sexiste,

[5] Département psychologie du Ministère de la défense autrichien
[6] Département des opérations de maintient de la paix, Nations-Unies

80% des femmes interrogées ont reconnu avoir été confrontées à une hostilité sexuelle,

50% des femmes interrogées ont reconnu avoir été confrontées à une attention sexuelle non voulue,

Dans 68% des cas, cette situation est arrivée dans des infrastructures militaires.

Dans 58% des cas, cette situation s’est passée durant le travail.

III – LES DISCUSSIONS DE GROUPE

3.1 Les valeurs sociales et militaires : de quelle manière sont-elles affectées par l'intégration des femmes dans les forces armées ?

❖❖

Objectif :
Au sein des groupes de travail mixtes, les participants doivent discuter de la question des valeurs sociales/militaires et le rôle que peuvent jouer les femmes soldats dans un présumé « clash de valeurs ». Un point de départ pour cette discussion pourrait être que la vitesse à laquelle la société se développe met le militaire d'une façon ou d'une autre en contradiction avec la société. Chaque militaire dans une société démocratique doit faire face à une différence entre les valeurs auxquelles il doit adhérer en tant que militaire et les valeurs plutôt dominantes au sein de la société.

Grandes lignes de réflexion :

- Nous utilisons le terme de valeur d'un point de vue scientifique pour désigner l'engagement général d'une personne à agir au sein d'un système social donné. En d'autres termes : les valeurs, en tant que croyances existentielles, relient les individus aux groupes sociaux et de cette façon ont une fonction de régulation et d'intégration.
- Une évolution dynamique des valeurs, parfois appelée dans la littérature « changement des valeurs », s'opère parallèlement au phénomène de modernisation, de rationalisation.
- Le tableau ci-dessous donne une idée d'un potentiel conflit entre les valeurs militaires et sociales :

MILITAIRE Subordination Hiérarchie Obéissance / Commandement Entraînement physique et psychologique Utilisation de la force	**CONVENTIONEL** (culture militaire)
SOCIETE Individualisme Auto-détermination Hédonisme Non-violence	**POST CONVENTIONNEL** (logique civile)

Conclusion : Au regard des éléments précédents, vous devez répondre aux questions suivantes :

1 – De quelle manière l'institution militaire est elle touchée par l'intégration des femmes soldats ? Cela change t'il le monde des valeurs militaires ? Cela peut-il être un problème, pour une femme soldat, de s'adapter à ces valeurs ?
2 – Le soit disant « clash des valeurs » a t'il un rapport avec le problème des femmes dans les forces armées ? Si la réponse est négative, donnez-en les explications.
3 – De quelle manière la présence des femmes en tant que soldats influence t'elle les relations entre les forces armées et la société ?

4 – Au regard de l'éducation, de la socialisation et de la formation, quelles solutions votre groupe peut-il apporter aux forces armées pour utiliser la présence de ces « soldats en jupons » en termes :

- de modération des tensions potentielles,
- d'enrichissement des relations humaines au sein de l'institution militaire,
- d'amélioration des relations civilo-militaires d'une manière générale.

Tâches : Essayez de répondre a ces questions, sur la base d'un consensus dans le groupe et nommez un rapporteur qui présentera les résultats de la discussion de groupe à l'auditoire.

❖❖

Groupe 1 : la richesse et la diversité du groupe n'a pas permis d'arriver à un véritable consensus.

- la première dimension fut la difficulté de définir les valeurs sociales : oui elles sont affectées mais les challenges sont les même que dans d'autres sphères de la société (les difficultés d'intégration des femmes sont les mêmes).

- la seconde fut celle des valeurs militaires : les effets de la féminisation sont plutôt positifs, notamment sur la socialisation des hommes.

Groupe 2 :

- les femmes ont apporté d'autres valeurs (connectées aux valeurs familiales entre autres). Mais elles n'ont pas changé les valeurs traditionnelles.

- la conscription permet de transmettre les valeurs à la société civile

Groupe 3 :

- il faut faire la différence entre :

valeurs militaires	sociales	individuelles
↓	↓	↓
ex : obéissance hiérarchie discipline subordination défense du pays	ex : coopération	ex : autodétermination

- hommes et femmes composent la société et les militaires sont une partie de la société

- les femmes militaires ont les mêmes valeurs que les hommes.

- les femmes ont une influence positive sur les hommes. Et ce qui compte, c'est le travail, faire son travail avec dignité et respect. « just equal treatment for equal work » (« à travail égal, traitement égal »).

- Cela rejoint la question des relations civilo-militaires.

- les femmes militaires ont des valeurs militaires et assurent leur pérennité.

Groupe 4 :

- Quel est le cœur des valeurs militaires ?

- L'honneur,
- L'excellence,
- Le service rendu au pays,
- La discipline,
- La hiérarchie,
- Le commandement.

- Quelles sont les valeurs sociales ?

- Education,
- La compassion,
- Sensibilité.

- On ne peut pas conclure à un « clash des valeurs ».
Le soldat reste un soldat, qu'il soit un homme ou une femme.

- La société militaire ne peut pas non plus complètement s'aligner sur la société civile. Il est alors ici question de savoir si l'institution militaire est une institution close (au sens de Goffman) au sein de la société ou bien si elle fait partie intégrante de la société.

3.2 Les différences de genre : affectent-elles l'équité, l'égalité et l'efficacité militaire ?

❖❖

Objectif :
L'impact de la différence de sexe sur les individus, les organisations, et la société dans son ensemble est sans nul doute une question importante.
Cependant, il existe une tendance générale pour négliger ces distinctions pour diverses raisons, et notamment idéologiques.
En débattant dans le cadre de petits groupes sur les perspectives offertes par les interlocuteurs de la session précédente, les membres du groupe devront évaluer comment les démarches présentées par les chercheurs se rattachent à leurs propres expériences et convictions.

Grandes lignes de réflexion :

 Est-ce que ces différences de sexe se reflètent convenablement dans la société et par conséquent dans le milieu militaire ?
 Une revue comparative sur la façon dont les pays représentés dans votre groupe de réflexion traitent des problèmes d'égalité des chances pour les femmes soldats, devrait servir pour une meilleure compréhension générale (du problème, de la question).
 De votre propre point de vue : comment la présence des femmes dans l'armée affecte-t-elle l'efficacité militaire ?
 Quelle est l'attitude de votre groupe quant au problème de l'égalité et de l'équité ?
 Comment les tensions entre les capacités fonctionnelles militaires, les critères de sélection du personnel, l'efficacité organisationnelle d'une part, et les revendications sociales sont aussi bien que politiques d'autres part, peuvent être résolues pour le meilleur de toute l'organisation et de tous les individus participants (impliqués) ?
 Quelles voies peuvent être retenues pour diffuser les leçons qui ont pu être tirées des expériences de l'OTAN.
 Qu'est-ce qui peut être fait, et doit être fait, aussi bien au niveau national qu'international, dans le but d'intégrer les femmes d'une certaine manière que cela profite à l'efficacité tout en ne violant pas les principes d'équité et d'égalité ?

Conclusion : Les groupes doivent transcrire leurs délibérations en de concrètes recommandations en faisant apparaître comment traiter du défi et des implications de la question. Et plus spécialement :

1 – Comment les idées et les réponses des groupes se traduisent-elles dans les milieux sociaux, politiques et militaires (au niveau national).
2 – Qu'est-ce qui peut être fait pour améliorer la performance opérationnelle des forces armées au regard des questionnements liés aux différences de sexe ?
3 – Quelles proportions les groupes ont-ils pour « dépasser » les délégués des corps internationaux de sécurité collective et de défense, au regard de l'intégration des femmes ?

Tâche : Les groupes doivent essayer, à nouveau, de formuler des réponses basées sur le consensus. Une personne chargée de présenter les résultats du travail de groupe à l'auditoire devra être désignée.

❖

Groupe 1 :

- A un certain moment, chaque personne a ses propres limites physiques.
- Pour garantir l'égalité, il faudrait :

⇨avoir des critères, exigences égales pour les hommes et les femmes. Ces exigences peuvent-être vérifiées à différents moments : lors du recrutement, lors de la carrière, durant le travail de tous les jours.
Il y a des critères spécifiques selon la fonction. Cela dépend également de la disposition dans la hiérarchie.

⇨que toutes les fonctions soient ouvertes aux hommes ou femmes.

⇨un système d'évaluation sans distinction de sexe (« Gender free évaluation system) : pas de quotas.

⇨des unités mixtes.

⇨être plus flexible (travail à temps partiel).

- la réponse à la question originelle est négative.
- il faut croire dans le succès de l'intégration des femmes (cela donne une image positive), il faut créer un environnement positif.

Groupe 2 :

- La question de la discrimination dans un travail est refusé dans beaucoup de pays.
- L'efficience n'est pas affectée, au contraire, elle augmente.
- Il faut reconsidérer les exigences physiques en fonction de la mission.
- Il est difficile de définir l'équité et l'égalité.

Groupe 3 :

- Le militaire est un miroir de la société qui change. L'égalité d'opportunité pour les hommes et femmes doit être mise en avant. Le cœur des valeurs militaires doit être sauvegardé.
- Ce qui peut-être fait (pour augmenter l'efficience au regard de l'introduction des femmes dans les forces armées) : avoir des critères dits « professionnels ».
- Les propositions : - des unités mixtes
- Une augmentation du pourcentage de femmes dans les unités déployées en opérations extérieures.

Groupe 4 :

- Le genre n'est pas important : c'est la compétence qui est importante.
- Le standard minimum n'est pas basé sur le genre mais sur le travail a exécuter.

Mesures à prendre :

- Un entraînement de pré – sélection pour les femmes dans le but de les aider à atteindre les exigences.
- Les femmes doivent avoir l'opportunité d'atteindre n'importe quelle position.
- L'acceptation de l'autorité dépend de la compétence.

Conclusion : la présence des femmes n'affecte en rien l'efficience de l'organisation militaire, elle dépend plus avant tout de la compétence.

❖

3.3 « Femmes au combat – normalité ou déviance ? »

❖❖

Objectif :
La différence la plus frappante concernant les moyens qu'ont les nations pour intégrer les femmes dans leurs forces armées concerne la question des forces de combat.
Autant les femmes ont accès à plus ou moins toutes les fonctions, autant, celles qui sont en rapport avec le combat, n'y ont pas accès.

Cependant, la question n'est pas de se passer des femmes dans les effectifs d'un conflit armé, mais plutôt de ne pas les laisser se battre directement, physiquement. Les groupes doivent donc discuter des leçons de l'histoire, des différentes approches nationales où comment leur propre pays traite cette question vraiment délicate et doivent ensuite formuler leur propre position sur cette question.

Grandes lignes de réflexion :

 Le combat terrestre direct est défini comme suit : « attaquer un ennemi au sol avec des armes utilisées individuellement ou en équipe, tout en étant exposé au tirs ennemis et à une forte probabilité d'être en contact physique direct avec ces forces ennemies ».
 D'ailleurs, la question est quelle est la bonne voie ? Ou est-ce que les deux voies peuvent se présenter comme une bonne approche (compte tenu de la spécificité sociale et les conditions sociales du pays) ?
 Comment cela se rapporte aux besoins de la coopération internationale et des opérations menées en commun ?
 Peut-on éliminer à travers la formation, les problèmes apparents qu'ont les soldats (hommes) quand ils sont confrontés aux femmes soldats blessées ?
Ou plutôt, est-ce que cette question peut être résolue dans la société elle-même, dans le sens où nous avons juste à venir à bout des préjudices et des mauvaises orientations qui guident nos esprits depuis plusieurs siècles.
 Quelle est la distinction entre la fonction de combat et la mission de combat ? En d'autres termes, est-ce un chemin à prendre, que de suivre l'exemple de l'Armée de Défense Israélite, à savoir, ouvrir les fonctions de combat aux femmes, pourtant sans les placer dans des combats terrestres directs à chaque fois qu'il y a des opérations de forte intensité.
 Est-ce que cette question peut-être résolue sur le seul degré instrumental ? Comment les valeurs et les traditions culturelles du monde occidental, dont nous sommes tous, en font partie ?
 Est-ce que la démarche libérale dans de nombreux pays est juste le résultat du fait que ces pays ont participé à des missions militaires sérieuses, ces dernières décennies ? L'expression de l'espoir tacite qu'aucune guerre de grande envergure ne vienne rompre cette approche et dans quelle mesure les forces respectives peuvent-elles prétendre participer ?

Conclusion : A quoi ressemblerait une recommandation du groupe en tant que la mise en place d'un corps consultatif pour un commission législative d'une nation ou d'une alliance ?
Comment le groupe discuterait-il des avantages et des désavantages du problème, spécialement en imaginant que les représentants des organisations féministes sont impliquées, présentes ?

Groupe 1 :

- Il faut distinguer ce qui est légal de ce qui relève de la pratique. Quelques exemples : restrictions au Portugal, aux Etats-Unis, pas de restrictions en Autriche, en Belgique, en Roumanie.
  L'histoire et la culture nous montrent que la situation n'est pas identique selon les pays. Ainsi, dans beaucoup de pays, les femmes n'ont pas accès aux fonctions directes de combat.

- Ce qui influence le plus cette problématique, ce sont des considérations d'ordre religieux, culturel et l'évolution technique. Il faut avant tout prendre en compte les paramètres nationaux et l'éducation, la formation.
- Cela rejoint une question d'éthique pure : faut-il ou non laisser les femmes aller au combat ?

Groupe 2 :

- Il faut faire état des éléments positifs/négatifs dans le cas des opérations de maintien de la paix et au combat.
- Recommandation : il faut prendre en considération la nature de l'opération et se poser la question de la responsabilité (homme et femmes sont-ils égaux à ce niveau ?).
- On peut affirmer qu'il n'y a pas d'arguments réels contre les femmes au combat. Si on accepte les femmes au combat, il faut alors également les accepter dans les opérations de maintien de la paix.

Groupe 3 :

- Cela doit être le résultat d'une décision démocratique, basée sur des lois. C'est plus une décision politique que militaire.
-
- Les arguments en faveur des femmes au combat :
  - opportunités identiques à celles des hommes,
  - nouveau rôle au sein de la société,
  - mêmes compétences que les hommes,
  - elles font du bon travail dans d'autres missions (police par exemple)
  - elles ont une plus grande résistance psychologique.

- Les arguments contre les femmes au combat :
  - les relations sexuelles,
  - la maternité,
  - les traditions culturelles différentes.

Groupe 4 :

- C'est une question politique

Il faut éviter toute discrimination et offrir des opportunités identiques à celles des hommes.

IV – LES PRESENTATIONS NATIONALES

4.1 Le personnel féminin des forces de l'OTAN par le major Sarah Garcia [7]

□□

 50 ème anniversaire de l'OTAN sous le signe :

- d'un nouveau concept de stratégie,
- des unités multinationales et des unités mixtes,
- de l'opposition cohésion de l'unité/égalité d'opportunité

Les femmes sont une partie intégrale des forces armées de l'OTAN et ont la même devise. La question de l'intégration des femmes est un problème à la fois national et à la fois de l'OTAN.

Au niveau historique, la seconde guerre mondiale a été un point décisif et ensuite les barrières de l'égalité sont tombées.

Les pays de l'OTAN ont tous des raisons similaires d'intégrer dans leurs forces armées les femmes : à cause de l'évolution du statut économique de la femme.

 Le CWINF : Committee on Women In the NATO Forces

- le premier groupe de travail s'est réuni au Danemark,
- c'est un corps consultatif au sein de l'OTAN,
- ce comité est organisé en 3 sous-comités qui traitent :

  - de l'organisation et du développement du comité
  - de l'égalité dans la carrière de la femme
  - de la satisfaction professionnelle de la femme

 OWINF : Office on Women in the NATO Forces

- crée en janvier 1998
- soutien administratif au CWINF
- facilite la diffusion de l'information

Aux Etats-Unis, la proportion de femmes dans les forces armées atteint 13% soit 198 000 sur un total de 1 447 000 soldats.

[7] Bureau consultatif du personnel féminin des forces de l'OTAN, Etat-Major militaire International, Bruxelles

 Quelques noms de femmes militaires célèbres au sein de l'OTAN :

- Eldbjoery Loewer (Norvège)
- Kim Campbell (Canada)
- Elisabeth Rehn (Finlande)

 En résumé :

- les femmes continuent de servir leur armée avec fierté,
- les débats sur la féminisation continuent,
- les forces armées doivent s'adapter aux changements,
- il faut toujours veiller à employer la personne la plus qualifiée (qu'elle soit un homme ou une femme).
- la question de la féminisation reste une question nationale même si elle commune à plusieurs pays.

4.2 L'intégration des femmes dans les forces armées canadiennes par Madame Siddiqui Batool[8]

⇨ Historique : la première reconnaissance des femmes des forces armées a eu lieu avec les «nurses» qui ont servi durant les conflits. Puis la marine a crée un corps féminin. Les femmes ont été employées dans les forces armées après la guerre, sous certaines conditions.

En 1967, un rapport de la « Royal Commission on the Status of women » proposait 150 recommandations, dont 6 concernaient les forces armées. Ces 6 recommandations ont été prises en compte par les armées entre 1971 et 1975.

⇨ La loi et ses effets sur l'armée canadienne : 3 étapes

- En 1978, le « Human Right Acts »,
- En 1992, la « Canadian Charter of Rights and freedom » intégrée à la constitution canadienne,
- Le tribunal des droits de l'Homme canadien a eu 4 requêtes.

⇨ Comment a été réalisée cette intégration :

- la partie la plus facile : les barrières conceptuelles
- en juillet 1999

⇨ Quelques chiffres sur la représentation des femmes qui augmente sensiblement :

	1989	1999
Officiers	9,3 %	12,3%
Sous-officiers	10,6%	10,5%
Total	9,9%	10,9%

⇨ Les succès durant ces 10 dernières années :

- les femmes sont employées sans aucune restriction,
- les programmes d'éducation ont été réaménagés pour mieux prendre en compte cette évolution de la place de la femme,
- même situation pour le recrutement et l'entraînement : les formateurs ont reçu des consignes pour l'accueil des femmes,
- les uniformes ont été revus entièrement,
- les standards physiques ont été réaménagés.

⇨ Les problèmes rencontrés :

- un faible nombre de femmes (quantitativement) et beaucoup de démissions
- des plaintes de harcèlement,
- la discrimination existe toujours,
- la représentation des femmes à de hauts grades est très faible.

[8] Directeur Integration des genre et de l'équité en matière d'emploi des militaires. Quartier général de la Défense Nationale, Ottawa

Conclusion : le phénomène n'est pas encore terminé, il y a une accélération des changements culturels.

4.3 Les femmes dans l'armée de l'air portugaise par le Capitaine Anabela Varela

□□

⇨ La représentation des femmes dans l'armée de l'air portugaise est basée sur le volontariat. Les femmes peuvent servir dans toutes les fonctions, même au combat.

⇨ Dans l'armée de l'air portugaise, on peut distinguer 2 groupes :

- le groupe principal (avec les plus hauts grades),
- le groupe complémentaire (le grade le plus élevé dans ce groupe est celui de lieutenant), ce sont les officiers sous contrat.

Dans le groupe principal, il y a 30 femmes soit 0,8 % du total des officiers.
Il y a 3899 hommes qui représentent 99,2% du total.

Dans ce groupe complémentaire, les femmes représentent 25% du total.
Dans ce groupe, les femmes ont des tâches dans les principaux domaines suivants :

- support (soutien)
- logistique
- opérations
- médical

⇨ Le personnel féminin en école de préparation représente en 1999 20 % du total, ce qui est une augmentation plutôt significative.

Total femmes : 725 soit 10,8 % du total
Hommes : 5994 soit 89,2 %.

⇨ Plusieurs études ont été menées dans l'armée de l'air portugaise pour évaluer :

- l'intégration des femmes : les femmes se sentent intégrées mais non sans problèmes
- l'acception par les hommes d'être commandés par une femme : les femmes ne se sentent pas acceptées et reconnues par les hommes.

Les problèmes spécifiques qui se posent durant la vie militaire relèvent plutôt

- du genre masculin,
- de la mentalité masculine,
- du harcèlement / évaluation permanents.

Quant aux civils, ils ont plutôt une bonne acceptation, une bonne image des femmes militaires (le 2ème groupe le plus populaire après les journalistes, ce sont les militaires).

Conclusion : la présence des femmes dans les forces armées au Portugal augmente petit à petit.

4.4 Femmes et forces armées en Autriche

⇨Quelques grandes dates :

- mars 1996 : accord de principe pour étudier la place des femmes dans les forces armées,
- décembre 1996 : rapport du Ministère de la défense,
- avril 1997 : réalisation, planification,
- janvier 1998 : loi fédérale sur les femmes dans les force armées lancée,
- avril 1998 : les femmes intègrent les forces armées autrichiennes.

⇨Les objectifs politiques :

- service volontaire uniquement (possibilité de démissionner à n'importe quel moment),
- des opportunités équivalentes à celles des hommes soit un accès à toutes les fonctions, incluant les fonctions de combat,
- des carrières professionnelles uniquement (aucune fonction de réserve).

⇨ Application du même règlement sauf :

- coiffure : cheveux attachés ou courts,
- peu de maquillage,
- logement : à des étages différents.

⇨Régulièrement, des études scientifiques sont réalisées afin de suivre cette intégration des femmes dans les forces armées.

A ce jour, 96 femmes ont rejoint les forces armées autrichiennes.

LISTE DES PARTICIPANTS

1 - AZOULAY Pierre
France
Directeur du Centre d'études en sciences sociales de la défense pi

2 - BAUER Cornélia
Autriche
Infanterie

3 - Colonel BENDL Alfred
Autriche
Service paye des forces armées

4 - BERGGREN Anders W.
Suède
Chercheur au collège de défense National

5 - Commandant BERGMANS Annicq
Belgique
Service de santé

6 - Colonel BOLGAR Judit
Hongrie
Zrinyi Miklos Defence University

7 - CLEMENT Sylvie
France
Chercheur, Centre d'études en sciences sociales de la défense

8 - DE SANTIS Stéfania
Italie
Département « recrutement des femmes », Ministère de la défense

9 - ESTRADA Armando
Etats-Unis
Chercheur au Texas, département de psychologie
Université d'El Passo

10 - FARKASOVA Anna
Slovaquie
Département de l'interopérabilité, Ministère de la défense

11 - FARINA Fatima
Italie
Chercheur en sociologie
Université de Rome

12 - Major FLEISCHMANN Gerhard
Autriche
Unité de commandement, Académie militaire Autrichienne

13 – FREISTETTER Werner
Autriche
Institut pour la Religion et la Paix

14 – Major GARCIA Sarah
Etats-Unis
Personnel Militaire International
Chef du bureau du Comité des femmes dans les forces de l'OTAN

15 – HABERMAYER – BINDER Brigitte
Autriche
Chef de la sous-section des femmes dans les forces armées autrichiennes

16 – Major HAMMERSCHMID Alexander
Autriche
Officier de logistique
Ecole d'Infanterie

17 – Sergent HUBER Maria
Autriche
Académie Militaire

18 – HUBMANN Gerhard
Australie
Service paye des forces armées

19 –Sergent JEDINGER Birgit
Autriche
Académie Militaire

20 – KALMAR Roberto
Autriche
Ministère de la Défense

21 – KELLNER Christine
Autriche
Service paye des forces armées

22 – KIMBALL Mary Eliza
Etats-Unis
Département des opérations de maintien de la paix, division Asie et pays de l'Est

23 – Major KRALICEK Wolfgang
Autriche
Section entraînements, Ministère de la défense

24 - KRENN Peter
Autriche
Officier 2ème classe
Service paye des forces armées

25 – Lieutenant Colonel KRÜGER – BEUTLER Gesine
Allemagne
Ministère de la défense

26 – LAISI Tiina
Finlande
Chercheur dans les forces armées en Finlande et professeur

27 – Lieutenant Colonel LANG Franz
Autriche

28 –Lieutenant Colonel LEVILLEZ Danielle
Belgique
Pharmacie militaire centrale

29 – LOHWASSER Christian
Autriche

30 – Lieutenant Colonel MUDFORD Hugh
Grande Bretagne
Services des Conditions du personnel
Royal Marines

31 – MÜLLER –KÖGLER Christa
Autriche

32 – Professeur PASQUALINI Maria Gabriella
Italie
Délégation Italienne représentant la commission permanente
pour l'égalité au cabinet du premier ministre

33 – Major PAUSCH Gottfried
Autriche
Service Recherche et Développement
Ecole d'Infanterie

34 - Capitaine PEER Klaus
Autriche
Service paye des forces armées

35 – Major PESEC Mojca
Slovénie
Chef de la section d'entraînement au Ministère de la défense

36 – PITTERLE Sabine
Autriche
37 – PONGILUPPI Sara
Italie
Spécialiste des questions de famille

38 – PORTMANN Doris
Suisse
Chef de la section des femmes dans les forces armées

39 – Major PRITZ Franz
Autriche
Commandement militaire de Salzbourg

40 - Colonel RADNER Karl
Autriche
Professeur à l'école médicale

41 – Capitaine RAMBA Cécilia Cristina
Roumanie
Centre d'entraînement de l'infanterie à Bucarest

42 – Sergent RATZENBERGER Stefan
Autriche
Centre d'instruction pour les sous officiers

43 – Colonel REISZNER Franz
Autriche
Service de planification du ministère de la défense

44 – Lieutenant Colonel RIBARICH Paul
Autriche

45 – Major RICHTER Erwin
Autriche
Ecole de défense

46 – RITTHAMMER Andréas
Autriche
Officier Instructeur

47 – Colonel ROSSI Domenico
Italie
Personnel de défense italien

48 – SIDDIQUI Batool
Canada
Département pour l'intégration des femmes et l'égalité dans le travail
Ministère de la défense

49 – Lieutenant Colonel SIPOSNE KECSKEMETHY Klara
Hongrie
Département d'éducation au ministère de la défense

50 – Colonel SCHLEMMINGER Norbert
Allemagne
Ministère de la défense

51 –Colonel SCHMIDT Susanne
Autriche

52 – STAN Ramona
Roumanie
Conseiller expert au département des ressources humaines
Ministère de la défense

53 – STEPINA Inese
Lituanie
Département Relation publique
Ministère de la défense

54 – TYLER Michèle
Etats-Unis
Personnel militaire International
Bureau des femmes dans les forces de l'OTAN

55 – Capitaine URE Ingrid
Autriche
Service médical

56 – Capitaine VARELA Anabela
Portugal
Armée de l'air Portugaise

57 – Lieutenant Colonel VASILE Carmen – Mariana
Roumanie

58 – VISNOVSKA Hana
République Tchèque
Officier spécialisé dans la section « sécurité policière militaire »
Département de l'OTAN

59 – Capitaine WAAS Peter
Autriche
Ecole de l'air autrichienne

60 – WEISZ Erwin
Autriche
Service paye des forces armées

61 – Capitaine WEYERMANN Sabin
Suisse

62 – WIETINGER Erika
Autriche
Académie de Sécurité

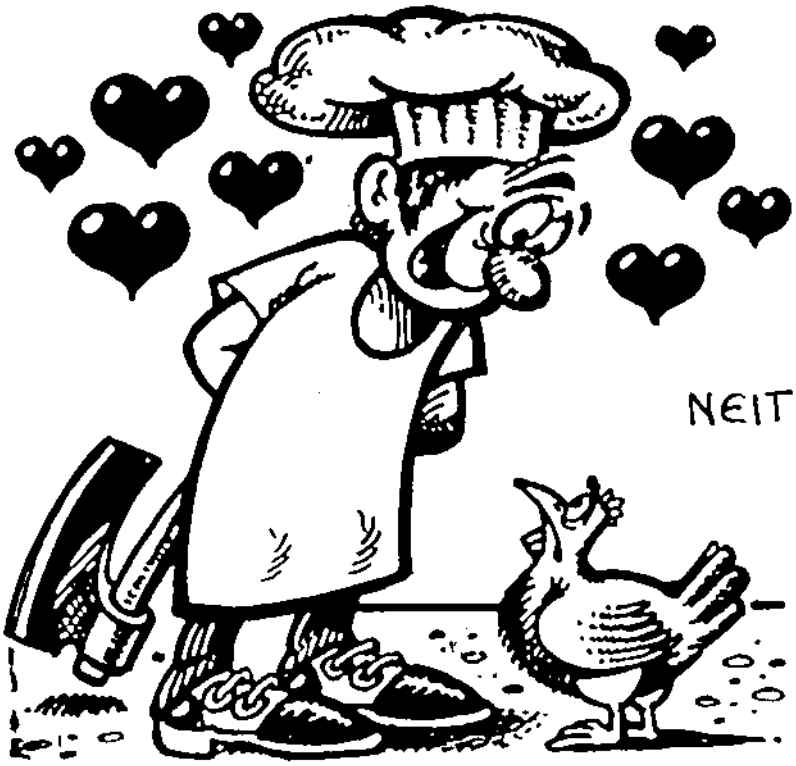
63 – WITTELS Peter
Autriche

Robert F. KENNEDY

ONE FITH OF THE PEOPLE ARE AGAINST EVERYTHING ALL THE TIME.

NEVER MIND!

Just equal treatment for equal work !


NEITHER ...

NOR...