

Le rôle des femmes dans les forces armées américaines : réalités et évolutions

Kinne, Elizabeth

14/12/2012

mise à jour avril 2013

Etude commandée par la Délégation aux Affaires Stratégiques du Ministère de la Défense



Elizabeth Kinne est diplômée en études du genre et littérature française de l'Université de l'Etat de Pennsylvanie. Elle enseigne actuellement à l'Université Américaine de Paris et l'Ecole Nationale Supérieure des Techniques Avancées. Ses travaux portent sur le rapport entre la politique, la guerre, et le rôle des femmes dans la société à l'époque contemporaine et au Moyen Âge.

Cette étude a été commandée et pilotée par la Sous-Direction Politique et Prospective de Défense de la Délégation aux Affaires Stratégiques du Ministère de la Défense.

Nota bene : Cette étude n'engage que son auteur et ne peut être considérée comme la position officielle du Ministère de la Défense.

Sommaire

Introduction	1
1775-2001 : L'histoire des femmes dans les forces armées américaines.....	4
Une philosophie du risque.....	6
Les effets du communiqué Aspin de 1994.....	7
L'expérience de l'intégration.....	8
Les chiffres de 1994-2001.....	13
2001-2012 : Les deux conflits qui changent la donne : OIF et OEF.....	14
Femmes sur le terrain : Les programmes « Lioness » et les FETs.....	15
Temoignages du personnel militaire impliqué dans l'OIF et l'OEF.....	18
L'étude de DACOWITS 2009.....	20
Les postes occupés par les femmes militaires en OIF et OEF.....	21
La préparation au combat des femmes militaires.....	23
Les implications resultantes de la participation des femmes au combat	23
La commission pour la diversité du leadership militaire (MLDC).....	26
2012 : Une année charnière.....	29
Le lever de la restriction du combat : question clef pour les femmes-soldats.....	35
La vie après l'armée : Demobilisation, réintégration et réinsertion dans le corps civil.....	38
La santé des femmes anciennes combattantes.....	39
Anciennes combattantes ? Une question de perception.....	42
Organismes avec vocation d'assister les anciennes combattantes.....	43
Les polémiques : La féminité et l'armée.....	45
La maternité ou la parentalité ?.....	48
Les médias et le rôle de l'opinion publique.....	49
Une opinion publique plutôt favorable.....	50
Conclusion : La diversité est la force des forces armées.....	52
Bibliographie.....	55

Introduction

Cette consultance explore le cas des femmes dans les forces armées américaines. Depuis 2001, leurs places, leurs rôles et les réalités sur le terrain évoluent plus rapidement que ne peut évoluer les statuts qui réglementent leur intégration dans les armées américaines. Il s'avère que la pratique est bien en avance sur la politique. Face à des nouveaux besoins, surtout posés par les conflits en Irak et Afghanistan, les forces armées américaines ont fait preuve d'innovation dans l'emploi de tout leur personnel militaire. Les femmes militaires ont peut-être expérimenté ces changements d'une manière bien plus importante que tout autre personnel, leur mobilisation dans des théâtres de combat offrant des nouvelles possibilités et des expériences pour elles jusque là inédites dans l'histoire des Etats-Unis. Passées du rang de personnel de soutien et des rôles qui les gardaient loin du front, d'une vision qui les plaçait bien souvent dans des rôles traditionnellement voués aux femmes dans la société civile, les femmes militaires ont été confrontées plus que jamais aux hostilités, voire ont été impliquées directement dans des opérations combattantes. A partir des premières expériences en Irak et Afghanistan, le département de la défense (DoD Department of Defense), le gouvernement américain, et l'opinion publique sont obligés de réexaminer leur vision des femmes dans l'institution militaire afin de s'aligner avec ces nouvelles circonstances. Ce processus est lent et loin d'être terminé. Comme de par le passé, les forces armées américaines sont à nouveau impliquées dans des démarches pour garantir plus d'équité dans leurs rangs et une véritable reconnaissance des contributions de tous leurs soldats.

Un développement tout récent démontre l'envergure de cette question au sein de l'institution militaire, pour le personnel militaire, et pour le public américain. Suite aux expériences des armées américaines dans cette dernière décennie, le Secrétaire de la défense Leon Panetta s'est joint au Général Martin Dempsey pour annoncer la levée de l'interdiction faite aux femmes militaires de participer au combat direct, en place depuis 1994. Ils ont annoncé également que l'intégration totale des armées américaines devra être effectuée avant le 1 janvier 2016. Les raisons de cette décision tout comme ses conséquences sont multiples. Ce changement historique sera étudié en détail dans ce rapport.

Cependant, la reconnaissance de la contribution des femmes ne se résume uniquement à un souci de justice et d'égalité aux yeux de l'administration. La question est aussi de fournir un cadre légal afin d'assurer une meilleure protection lorsque les femmes soldats sont déployées en mission et aussi à la chaîne de commandement qui les affecte à ces postes. Cette reconnaissance permettrait éventuellement des possibilités accrues de promotion et de progression dans les rangs afin d'œuvrer vers une hiérarchie plus diverse et plus représentative de la société américaine et de

la population des armées. Afin de rendre cela possible, les procédures de promotion et les programmes de rétention sont à revoir, ainsi que les définitions des emplois militaires. Ces changements obligent l'institution militaire à revoir leur copie à d'autres niveaux ; ils sont ainsi conduits à porter plus de précision dans les termes qui définissent le combat, les missions, les occupations de spécialité militaire (MOS Military Occupation Specialty) et les postes qui en découlent. Cette étude rendra compte des faits historiques qui ont façonné la place actuelle des femmes militaires et présentera les changements en cours de discussion et possibles dans un futur immédiat.

L'institution militaire n'est pas la seule à se préoccuper des femmes qui font partie des siens. Une attention publique croissante, à la fois des médias et du peuple américain, fait résonner une panoplie d'opinions bien distinctes sur la question. Les femmes militaires sont le sujet de films, de documentaires, de controverses, de cas judiciaires et de débats. Le plus souvent, on soulève des problématiques qui vont bien au-delà du simple fait de la participation des femmes dans des manœuvres militaires. On s'interroge sur la nature du conflit et de la violence, sur la sécurité, et sur l'intersection entre les femmes et la guerre tout court. On tente de comprendre les liens établis depuis si longtemps entre les hommes et la guerre et entre les femmes et la paix dans la mémoire collective, qui paraissent des vérités incontestables.

Ce raccourci représentatif d'une sagesse populaire culturelle et historique peut paraître simple au prime abord. Cependant, les notions de guerre et de paix, de sécurité et de nation, sont des idées qui ont été dotées de caractéristiques genrées qu'il est important à déconstruire afin de mieux comprendre les enjeux de la paix et de la sécurité à l'échelle globale. La présence des femmes militaires dans des conflits internationaux, de par leurs actes et leur visibilité, stimulent cette discussion et en démontrent la nécessité. Des chercheurs universitaires et non-universitaires, des militants de tout bord, s'y penchent activement. Leurs réflexions seront partagées au cours de ce rapport.

Nonobstant, dans ces grands changements historiques, il est important également de rappeler la place des individus, de leurs vécus, de la nouveauté qui se propose à elles. La question de l'expérience féminine de la guerre sera posée également, sur la décision de poursuivre une carrière militaire, et sur la particularité féminine de ce vécu avant, pendant, et après un parcours de soldat. La santé aussi bien physique que psychologique, la réintégration de son milieu après mobilisation, les possibilités professionnelles qu'une expérience militaire peut offrir dans la société civile, et les témoignages des individus seront tous évoqués. Avant tout, l'identité de

soldat et d'ancien combattant sont une question de perception, perception de la société et perception de soi.

L'expérience américaine du début du vingt-unième siècle implique les forces armées des Etats-Unis dans des conflits d'envergure avec une forte mobilisation de personnel dans des nouvelles configurations de combat. En tirer les leçons et les conséquences de cette expérience peut servir à des missions pas forcément combattantes. Les opérations militaires conduites pour le maintien de la paix, pour l'aide aux populations civiles, et de DDR peuvent être menées d'une manière plus efficace en prenant en considération la question du genre du personnel militaire et leurs interactions sur le terrain. Dans un contexte international où la proximité des nations et la nécessité d'efforts collectifs coordonnés s'accroissent, la première leçon à tirer de cette expérience américaine serait que dans notre monde actuel la diversité fait la force.

1775-2001 : L'histoire des femmes dans les forces armées américaines

Les Etats-Unis, depuis leur fondation, ont vu des femmes contribuer à leurs efforts de guerre. Rares sont celles qui ont pris les armes directement, alors que cela s'est produit. Le plus souvent, on faisait appel aux femmes d'une manière non-officielle pour soutenir des armées, privilégiant le devoir civique de tout citoyen américain. Les femmes américaines ont participé à des opérations militaires dès la Guerre de l'Indépendance (1775-1783), ou par volonté individuelle de prendre les armes et participer au combat ou en tant que personnel intégré dans les forces armées américaines en tant que force de soutien. Elles ont été médecins, infirmières, soldats, espionnes, et ont servi dans des missions de reconnaissance. Afin de reconnaître les contributions des femmes civiles qui ont servi comme infirmières pendant la Guerre de Sécession (1861-1865) et la Guerre Hispano-Américaine (1898), le Corps des Infirmières de l'Armée a été créé en 1901, accordant aux femmes infirmières un statut militaire officiel, une grande première dans l'histoire du pays.¹

Au vingtième siècle, la participation des femmes dans les forces militaires n'a fait que s'accroître. A chaque fois, la logique derrière le recrutement féminin était le même : il fallait plus de bras, il fallait que les hommes soldats soient libérés de certaines tâches pour se consacrer davantage au combat. Lors de la Première Guerre mondiale, la force navale (Navy) a recruté 12,500 femmes, les «Yeomanettes», pour travailler dans le secrétariat et les communications. Les fusiliers marins (Marine Corps) ont recruté 300 femmes et la gendarmerie maritime (Coast Guard) a aussi intégré quelques femmes dans leurs rangs. L'armée (Army) avait recruté des femmes infirmières et 200 femmes civiles bilingues pour travailler comme opérateurs téléphoniques en France pendant ce même conflit. En tout, 33.000 femmes américaines ont participé aux opérations militaires de la Première Guerre mondiale, dont 22.000 en tant qu'infirmières.

Le tournant de l'ouverture des forces armées américaines aux femmes s'est produit lors de la Deuxième Guerre mondiale quand 350.000 femmes ont pris des postes non-combattants afin d'accroître les effectifs du personnel militaire. Le corps auxiliaire des femmes de l'armée (WAAC, Women's Army Auxiliary Corps) et le service d'urgence volontaire (WAVES Women Accepted for Voluntary Emergency Service) ont été créés à cette fin suite à l'attaque aérienne de la base navale de Pearl Harbor. Encore, le type de postes qu'elles occupaient correspondait au travail qu'effectuaient les femmes dans la vie civile : secrétariat, communications, et soins médicaux.

¹ Manning, Lory. *Women in the Military : Where They Stand*. 7^e édition, WREI (Women's Research and Education

Leur performance était notoire entraînant des changements législatifs par le gouvernement américain.

Dans la deuxième moitié du vingtième siècle, l'intégration s'est accélérée mais jamais assez rapidement pour les femmes qui faisaient partie de ce mouvement. Beaucoup aspiraient à une carrière militaire. En 1948, les femmes ont pu devenir membres réguliers des forces armées. La loi d'intégration des femmes dans les forces armées (Women's Armed Services Integration Act) a limité le nombre de femmes qui pouvaient servir (2% des forces totales) et leur paie. En revanche, elle leur interdisait l'accès à la flotte marine et à la flotte aérienne (à part les vaisseaux hospitaliers), et les postes de commandement où elles auraient eu des hommes soldats sous leurs ordres. Le nombre de femmes militaires officiers ne pouvait dépasser 10% du nombre de femmes au total et elles étaient limitées au grade de lieutenant colonel. En 1951, le comité consultatif de défense pour les femmes dans les forces armées (DACOWITS) a été établi ; cet organisme perdure à ce jour. La même année, l'ordre exécutif 10240 a autorisé les armées à rendre à la vie civile une femme qui tombait enceinte ou adoptait un enfant, ou qui avait la charge d'un enfant plus de trente jours par an. Aux yeux de l'institution, la maternité et le militaire ne faisaient pas bon ménage. Cette relation compliquée entre la conception que l'on peut avoir de la maternité et la femme militaire reste une question de taille encore aujourd'hui.

En 1967, en pleine guerre du Vietnam, les forces armées ont aboli la restriction qui limitait le nombre de femmes à 2% des effectifs des armées et certaines restrictions sur la paie des femmes militaires. Les femmes pouvaient aussi accéder au rang de général. Pendant les années soixante et soixante-dix, suite aux mouvements féministes et pour les droits civiques, une série de mesures a instauré peu à peu une plus grande équité entre les femmes et les hommes militaires, sans pour autant que l'égalité des statuts soit totale. Les femmes pouvaient accéder au programme de formation pour les officiers de la réserve (ROTC Reserve Officers' Training Corps) de trois des quatre branches des armées américaines; les femmes ont un plus grand accès à de nouvelles fonctions (notamment à la flotte aérienne et navale lors de missions non-combattantes). Elles ne sont plus rendues systématiquement à la vie civile en cas maternité, et elles pouvaient intégrer des formations militaires des écoles de guerre réservées auparavant uniquement aux hommes. La même logique a encore motivé ces changements. Les forces armées américaines avaient besoin d'effectifs.

Les traumatismes de la guerre du Vietnam (1955-1975) et la conscription obligatoire massive qui en a résulté, ont influencé l'opinion publique américaine. La conscription obligatoire avait marqué le pays qui désire dorénavant une force armée constituée uniquement de

volontaires. Les besoins de recrutement ont obligé le DoD à revoir sa politique d'intégration des femmes dans les armées. Le début d'une armée basée sur le volontariat (1973) a fait que les forces armées ont dû rendre attractif une carrière militaire. Le recrutement est devenu très important et on a soigné l'image de l'institution. Après la guerre du Vietnam, la pénurie d'engagés et l'absence d'un autre conflit imminent à l'horizon, le DoD a ouvert encore plus de possibilités aux femmes et une entrée importante dans les forces américaines s'est fait sentir tout au long des années 80, 90 et 2000. Ceci correspond également à la tendance générale d'entrée des femmes sur le marché du travail civil (Miller, Kavanagh, Lytell, Jennings et Martin 1).

En 1980, les femmes représentaient 8,6% des officiers et 8,4% du personnel régulier des armées américaines, contre 15,5% et 14,1% en 2009 (Manning Figure 1). Avec cette arrivée massive et en faisant preuve de leurs compétences et de leur valeur au sein de l'organisation militaire, de plus en plus de possibilités se présentaient pour les femmes, le DoD adaptant sa politique pour répondre à des réalités sur le terrain et les capacités démontrées des femmes soldats tout au long de la période de 1980-2001. Cependant, la représentation que l'on se faisait de la vulnérabilité des femmes limitait leur pleine intégration dans les forces armées à tous les niveaux. On privilégiait encore l'emploi des femmes pour des fonctions de soutien car il était difficilement concevable d'exposer le corps féminin aux hostilités, pourtant lors de chaque conflit dans lequel les armées américaines ont participé, des femmes sont mortes tout comme leurs confrères.

Une philosophie du risque

Historiquement, l'affectation des femmes militaires à des postes relevait d'une logique de risque. Autant que possible, lors des conflits, on affectait les femmes militaires à l'arrière des champs de bataille, où l'on considérait que les risques d'être exposé aux tirs ennemis ou d'être capturé étaient moindres. En 1988, la « Risk Rule » (règle du risque) a été promulguée, qui permettait aux femmes de servir uniquement dans des unités où le risque d'être exposé au combat direct était égal ou moindre à toutes les autres unités dans le même théâtre de combat (Miller, Kavanagh, Lytell, Jennings et Martin 2). Cependant, la réalité du conflit armé est que tout personnel militaire peut être la cible de violence. La règle du risque ne signifiait pas risque zéro, mais l'on estimait que l'opinion publique américaine verrait difficilement l'exposition du corps féminin à la violence.

En 1990-1991, lors de la première guerre du Golfe, 40.782 femmes ont participé à cette campagne, dont certaines dans des opérations de combat aérien (Manning). Les femmes militaires

étaient exposées à l'artillerie ennemie et ont servi dans des unités de combat terrien également. Conséquence immédiate de ce conflit, l'amendement Kennedy-Roth au FY 1992-93 acte d'autorisation de la défense a abrogé les dispositions du Title 10 USC 8549, qui interdisait aux femmes d'être mobilisées à bord d'avions engagés dans des missions de combat (Manning). L'apport des femmes pendant ce conflit a été reconnu et a motivé la Maison blanche à convoquer la Commission Présidentielle sur l'affectation des femmes dans les forces armées.

Chaque branche des forces armées américaines a revu sa politique d'affectation concernant les femmes militaires suite à la Guerre du Golfe. D'abord les forces aériennes (Air Force) et ensuite les forces navales (Navy) ont intégrées des femmes dans leurs vaisseaux de combat. Ensuite, les forces terriennes (Army et Marines) ont revu leur politique d'affectation. Les femmes se voient exclues uniquement du combat direct à terre, dont une définition est fournie en 1994.

Le 1^{er} octobre, 1994, la « Risk Rule » a été abrogée par le Secrétaire de la Défense Les Aspin, ouvrant 32.000 postes dans l'armée aux femmes et 48.000 postes dans les fusiliers marins. Elle fut remplacée par un communiqué qui fournissait une définition du combat direct et permettait aux femmes de prendre tout poste pour lequel elles étaient qualifiées sauf dans les unités désignées principalement pour le combat terrien direct. En revanche, elles pouvaient servir dans des unités dédiées au combat direct aérien ou maritime. En réalité, d'autres critères permettaient aux unités d'exclure les femmes 1) lorsque les coûts d'équipement pour les couchettes et les sanitaires réservés aux femmes sont prohibitifs 2) lorsque des unités composées de femmes colloquent et sont co-occurentes² avec des unités dédiés au combat terrien direct 3) lorsque des unités sont dédiées à des opérations de reconnaissance de longue distance et à des missions des forces spéciales 4) lorsque la mission exige des performances physiques que la majorité des femmes militaires ne peuvent atteindre. Le texte imposant des restrictions pour l'emploi des femmes au combat était toujours d'actualité en 2010 (Miller, Kavanagh, Lytell, Jennings et Martin 3-4).

Les effets du communiqué Aspin de 1994

Les mesures de 1994 ont cependant ouvert aux femmes l'accès à plus de 250.000 postes, soit 80,0% des postes des forces armées américaines (Harrell and Miller 11). Une ambiguïté résidait dans ce texte, qui n'autorisait toujours pas les femmes à intégrer des unités dont la

² Deux termes désignent cette instance en anglais, « co-locate » et « collocate, » c'est-à-dire partager une proximité spatiale et être interdépendants. Cette définition a été sujette à des interprétations variables par ceux dans la chaîne de commande qui appliquaient la réglementation.

mission principale était le combat terrien direct, mais qui ne voulait pas dire forcément que les femmes ne pouvaient jamais participer à des actions combattantes (4). Plus tard, cette brèche législative a permis à des femmes d'être détachées dans des unités de combat lors des opérations Iraqi Freedom en Irak et Enduring Freedom en Afghanistan (OIF et OEF), sans y être affectées de manière officielle.

De surcroît, ces restrictions et la définition du combat direct énoncée en 1994 allaient s'avérer difficilement applicables en Irak et Afghanistan dans des conflits dits asymétriques. Le combat direct est défini comme étant : « l'engagement de l'ennemi doté d'armes individuelles ou collectives ; le personnel militaire est exposé aux tirs hostiles avec une grande probabilité de contact physique direct avec l'adversaire. Le combat direct terrien a lieu bien à l'avant du champ de bataille. »³ La nature des conflits actuels, les dangers et les risques auxquels tout personnel militaire est exposé, ont démontré que ces mesures n'étaient plus pertinentes.

L'expérience de l'intégration

Afin de mesurer le succès du communiqué de Les Aspin de 1994, le rapport de la chambre des représentants pour l'acte d'autorisation de la défense nationale en 1997 demande au Secrétaire de la Défense d'initier une étude pour évaluer le succès et la rapidité de chaque unité militaire à intégrer des femmes. On souhaitait aussi évaluer les effets de cette intégration sur les unités elles-mêmes ; afin de savoir si l'intégration des femmes avait influencé la réactivité opérationnelle ou la disponibilité à la mobilisation ainsi que le moral des unités en question. Les chercheurs de la RAND Corporation, à qui ce travail a été confié, ont choisi de traiter aussi la question de la cohésion des unités afin de comprendre l'influence d'une présence féminine accrue sur la dynamique de groupe. Le résultat est la publication de Harrell et Miller « New Opportunities for Military Women: Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale. » Ce rapport a constaté des bienfaits à ces nouvelles politiques à la fois en matière de défense et pour les femmes militaires elles-mêmes.

Par branche, après cette réforme, l'augmentation du nombre de postes ouverts était de taille : pour l'armée (Army) le pourcentage de postes ouverts aux femmes est passé de 61,0% à 67,2% ; la marine (Navy) 61,0% à 91,2%⁴ ; les forces aériennes (Air Force) 97,0% à 99,4% ; et les

³ Direct combat consists of « engaging an enemy on the ground with individual or crew served weapons, while being exposed to hostile fire and to a high probability of direct physical contact with the hostile force's personnel. Direct ground combat takes place well forward on the battlefield while locating and closing with the enemy to defeat them by fire, maneuver, or shock effect » (House Report 103-200).

⁴ Ce chiffre était bien moindre en réalité à cause du nombre de couchettes disponibles pour les femmes sur les navires et vaisseaux. En 1997, il était de 13% (Harrell and Miller 11).

fusiliers marins (Marine Corps) 33,0% à 62,0% (Harrell et Miller xvii). On constate que, historiquement, les forces aériennes sont la branche la plus ouverte aux femmes et on en déduit que cela résulte de l'apport technologique et technique de leurs spécialisations. La marine a subi la plus grande amélioration suite au communiqué du 1994, ouvrant un grand nombre de postes, alors que l'armée et les fusiliers marins, avec leurs missions dédiées en grande partie au combat terrien, sont restés les branches les moins accessibles aux femmes. Ceci s'explique du fait que ces branches détiennent la majorité de l'infanterie américaine, postes que les femmes ne peuvent intégrer à cause de la restriction du combat direct.

Cependant, la véritable intégration des femmes à ces nouveaux postes était lente pour diverses raisons comme la formation, la motivation personnelle, la reconfiguration des infrastructures ou le mouvement du personnel militaire de manière générale (Harrell et Miller 12). Appliquer les nouvelles mesures a pris du temps, mais le succès semble général. Concernant les trois facteurs principales sur lesquelles Harrell et Miller se sont penchés, les femmes ont apporté un bénéfice aux unités, ou du moins, n'ont pas nui à leur fonctionnement. Cette étude était aussi le moyen de mieux cerner les vrais facteurs qui pouvaient influencer la réactivité/disponibilité, la cohésion de groupe, et le moral d'une unité des forces armées.

En ce qui concerne le premier objet examiné, la réactivité ou disponibilité des unités (« readiness »), les chercheurs de la RAND ont identifié plusieurs éléments déterminants. La disponibilité du personnel, ainsi que leurs qualifications, formation, et expérience étaient clés. Un personnel bien formé ayant atteint un grade supérieur était plus facilement mobilisé. Une unité était plus réactive aussi si elle faisait preuve de stabilité et que le renouvellement de personnel mobilisable était assuré au minimum nécessaire. Ils ont constaté également que la motivation personnelle de chaque soldat jouait sur l'ensemble de l'unité (Harrell et Miller 33-34). Ces éléments étaient bien plus importants que le genre ou sexe du personnel et l'on a pu conclure que l'intégration des femmes dans les unités n'avait eu une influence sur la disponibilité opérationnelle (34). Leurs observations, au contraire, démontrent l'importance de la pleine intégration de chaque individu dans l'institution militaire afin d'avoir des unités plus performantes.

On a étudié la cohésion des unités (« cohesion ») dans un deuxième temps. Harrell et Miller soulignent l'importance de distinguer deux types de cohésion du groupe; la cohésion sociale qui résulte de la cohésion affective entre les membres, liés par l'amitié, et la cohésion active (ou cohésion de tâche, « task cohesion ») qui est l'implication de chaque membre dans l'accomplissement d'une mission donnée grâce à un effort collectif. On a conclu que la cohésion active a une influence modeste mais fiable sur la performance, alors que la cohésion sociale n'a

aucune influence sur la performance et peut, dans certains cas, être nuisible quand les membres du groupe privilégient les activités sociales et le relationnel au dessus des missions à mener (Harrell et Miller 54).⁵ Dans des unités performantes, avec un historique de réussite, la cohésion était bonne de manière générale. Dans des unités avec un historique de conflits internes, le genre (tout comme d'autres facteurs tels que la création de sous-groupes formés selon des intérêts personnels, les valeurs, la race ou le groupe ethnique) pouvait être un élément de division. Ces divisions étaient perçues comme étant le résultat d'une gestion inadéquate ou un problème structural (Harrell et Miller 55). La perception de la cohésion de groupe varie aussi selon le rang de l'individu interrogé, les officiers ayant une vision plus positive que le personnel régulier (56). De manière générale, le genre était cité comme étant une source de difficulté uniquement dans des unités déjà divisées en groupes conflictuels et ce parce que toute différence peut devenir une manière de scinder un groupe lors d'un conflit. Une attention portée sur le genre, voire une opinion négative, dans une structure où le comportement organisationnel soulignait cette différence, pouvait être source de conflit, aussi bien que les attachements romantiques dans une unité (66). De manière globale, le genre posait peu ou pas de risque pour la cohésion du groupe, si un bon exemple émanait de la hiérarchie et s'il y avait une forte valorisation des missions menées à bien.

Le moral d'une unité, défini comme une fonction de la cohésion du groupe (micro ou macro) caractérisée par l'enthousiasme et l'engagement des membres dans l'accomplissement des tâches, est influencé par le genre, mais le genre n'est pas un facteur déterminant sur le moral d'un groupe (Harrell et Miller 69). L'habileté managérielle du commandement et la charge de travail sont citées comme étant les éléments principaux qui influent sur le moral d'une unité (70-71). L'étude de la RAND de 2012, qui sera discutée, développe davantage la question du moral suite aux expériences de l'intégration des femmes dans les forces en Irak et en Afghanistan.

Élément important concernant le moral des unités, Harrell et Miller porte leur attention aussi sur le problème du harcèlement sexuel. Pendant les années quatre vingt dix, cette question était d'une grande importance pour l'institution militaire, aussi bien que pour le gouvernement et l'opinion publique américaine, surtout suite au scandale de Tailhook en 1991.⁶ Elle reste toujours d'actualité non seulement dans les armées, mais dans le secteur privé aussi. Le harcèlement sexuel

⁵ Une autre étude en arrive à la même conclusion, Helen Carreiras et Gerhard Kümmel, « Off Limits : The Cults of the Body and Social Homogeneity as Discursive Weapons Targeting the Integration of Women in the Army. » dans Carreiras et Kümmel, *Women in the Military and in Armed Conflict*, Wiesbaden (Allemagne) : VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2008.

⁶ Le harcèlement et les abus sexuels qui ont eu lieu lors de la convention de l'association Tailhook en Septembre 1991 à Las Vegas restent un sujet qui marque l'institution militaire et a fait beaucoup pour contribuer aux arguments pour et contre l'intégration des femmes dans les armées. Voir John Lancaster, « Navy "Gantlet" Probed: Sex Harassment Alleged at Fliers' Convention, » *Washington Post*, Oct. 30, 1991.

(le fait de le subir ou d'en être accusé) est un facteur qui peut influencer le moral individuel et celui de l'unité. Le rapport de 1997 fait état d'une confusion sur la définition du harcèlement sexuel ; depuis, le DoD a lancé plusieurs initiatives pour prévenir le harcèlement sexuel et en protéger le personnel militaire (voire « La santé des femmes anciennes combattantes, les séquelles des anciennes combattantes » p. 39 de ce rapport). Des initiatives qui ont été lancées avant l'intégration des femmes dans les forces armées paraissent avoir échoué, car beaucoup d'hommes soldats ont interprété les conseils donnés comme une raison pour éviter tout contact avec les femmes soldats qui arrivaient dans leur unité, par peur d'être accusés d'harcèlement (73).

Certains hommes ont déclaré que la peur de se voir accusé d'harcèlement sexuel a changé les tâches qu'ils confiaient aux femmes (travail moins lourd); certaines femmes déclaraient avoir été harcelées mais préféraient gérer directement l'affront avec la personne concernée ou ne pas déposer plainte par crainte d'empirer une situation déjà difficile ou de peur de représailles envers elle-même ou d'autres camarades femmes de manière générale (75-76).

La question d'un traitement favorable pour les femmes militaires influant sur le moral d'une unité se pose en trois domaines : le conditionnement physique, les réglementations concernant l'apparence, et la socialisation des hommes qui les encourage de traiter les femmes différemment (y compris par crainte d'accusation de harcèlement) (77). Souvent, le traitement favorable paraît être une question de perception en fonction du rang et du sexe du soldat interviewé.

Les relations amoureuses et sexuelles peuvent aussi influencer le moral d'une unité car cela « sexualise » l'ambiance d'une unité. Certains ont exprimé l'opinion que de telles relations entre camarades d'un même rang n'avaient pas lieu d'être dans l'institution militaire. Une rupture amoureuse pouvait aussi rendre le climat de travail difficile et exposer un homme soldat à une accusation non-fondée (80-81).

L'amitié entre hommes et femmes soldats et un rapport de confiance qui s'instauraient entre hommes et femmes étaient bénéfiques pour le moral, les hommes soldats expliquant qu'ils pouvaient plus facilement se confier à une femme. Les hommes qui se confiaient ainsi étaient moins susceptibles de participer à des activités nuisibles à l'unité (consommation d'alcool) (82). D'autres questions se sont posées dans cette étude, notamment (Harrell et Miller 85) :

- 1) Si la présence des femmes change la culture militaire
- 2) Si la formation initiale des nouveaux recrues devrait être intégrée⁷

⁷ Cette formation, « basic training, » sert pour le conditionnement physique, une initiation au combat et au fonctionnement des forces armées, et une création d'esprit de corps dans l'unité. Cette intégration militaire constitue un passage de la vie civile à la vie militaire.

3) Si les femmes militaires seraient plus enclins à déposer plainte en cas de harcèlement sexuel si la chaîne de commandement pour cette procédure était féminine

4) Si d'autres unités et occupations devraient intégrer des femmes.

Quant à la question d'un changement dans la culture militaire, Harrell et Miller font état plus d'une différence générationnelle où des individus dans la chaîne de commandement ressentent un moindre respect pour leur autorité qu'auparavant. Ce ressenti, souvent associé à la question de genre et perçu comme venant plus souvent des jeunes recrues féminines, pourrait être plutôt une différence de perspective des nouveaux arrivés sur les questions d'autorité qu'une véritable question de genre (Harrell et Miller 86).

Concernant la formation initiale (basic training), le sondage effectué par Harrell et Miller démontre des attitudes variables. Un quart de femmes militaires et 40% des hommes sont en faveur de la ségrégation sexuelle des entraînements; ils ne sont pourtant pas majoritaires. 54% des hommes et 67% des femmes préférant la mixité. Quant à l'affectation aux postes après, la majorité des soldats des deux sexes préféreraient un système qui ne prendrait pas la question du genre en compte (Harrell et Miller 87). Peu de soldats (14-18%) estimaient que les femmes militaires devaient être affectées d'une manière concertée dans des unités ouvertes récemment aux femmes, et le reste était partagé entre une affectation des femmes d'une manière uniforme à travers les unités et un système qui ne prenait pas du tout en compte la question du genre (100).

Pour ce qui est du dépôt des plaintes concernant le harcèlement sexuel, les résultats sont très mitigés. Certains soldats, hommes et femmes confondus, préféreraient avoir recours à un supérieur masculin, d'autres à un supérieur féminin. De ce fait, il est désirable que des hommes et des femmes soient disponibles pour recevoir des soldats et entamer ces procédures (88).

Cette étude de 1997 pose également la question de l'intégration des femmes dans des unités dont la mission principale est le combat. De manière globale, les soldats hommes de l'armée (Army) et des fusiliers marins (Marine Corps) soutiennent la politique établie en 1994, le plus haut taux d'approbation venant des officiers (89). Dans la marine (Navy), moins de la moitié des hommes (officiers et personnel régulier) sont en faveur de l'interdiction. Parmi les femmes soldats, la majorité sont en faveur de la levée de la restriction du combat sur un principe de volontariat pour les femmes qui voudraient intégrer des unités combattantes. Tous les soldats sondés ont exprimé des réserves sur l'intégration des femmes dans les forces spéciales et les sous-marins.

Une remarque finale, faite par beaucoup de femmes soldats et d'hommes soldats, était que l'attention gouvernementale, médiatique, et publique portée sur l'intégration des femmes dans les forces armées était néfaste pour le bon fonctionnement de l'institution et créait des

tensions là où il n'y en avait pas auparavant (94). Une plus grande attention portée aux individus et leurs réussites, aux unités et leurs succès, était préférable pour tous. Harrell et Miller résument ce ressenti de la manière suivante : «Ce qu'ils veulent c'est un traitement égal pour tout le personnel militaire, la confiance qu'ils peuvent mener à bien toute tâche qui leur est confiée, la reconnaissance de leur travail dans des conditions difficiles, et un tableau plus équilibré de la vie militaire qui comprendrait les réussites aussi bien que les scandales » (95).⁸

Les chiffres de 1994 à 2001

Jusqu'en 2001, la participation des femmes dans des opérations militaires a augmenté. De 1992-1994 plus de 1.000 femmes participent aux opérations américaines en Somalie. 1.200 femmes militaires participent aux opérations du maintien de la paix en Haïti également. En 1998, Opération Desert Fox, des femmes pilotent des avions de combat pour la première fois pour renforcer l'interdiction de l'espace aérien au-dessus de l'Irak. Des femmes pilotes participent aux opérations aériennes au Kosovo en 1999 (Manning). En 2001, débute Operation Enduring Freedom (OEF) en Afghanistan, un conflit qui va changer le rôle des femmes militaires d'une manière décisive.

⁸ «What they want is equal treatment of all service personnel, confidence that they could manage whatever they were asked to carry out, recognition for their hard work under stressful conditions, and a more balanced portrait of military life that would include achievements as well as scandals» (95).

2001- 2012 : Les deux conflits qui changent la donne : Operation Iraqi Freedom (OIF) et Operation Enduring Freedom (OEF)

Alors que dans les premières années de l'administration de George W. Bush, deux conflits impliquent les forces armées américaines, son gouvernement exprime une position assez traditionnelle quant aux femmes militaires qui va à l'encontre des besoins accrus de recrutement au sein des armées et de la fonction réelle des femmes dans l'institution. En 2002, la charte de l'organisme en charge de la question des femmes dans les armées, DACOWITS, expire. L'administration Bush développe une nouvelle charte pour cet organisme à qui les questions familiales sont confiées tout en diminuant de moitié ses effectifs, paradoxale à un moment où l'importance des femmes sur le terrain allait évoluer de manière spectaculaire, mais reflet de la vision traditionaliste de ce gouvernement qui est prêt à faire rapidement l'amalgame entre le féminin et la famille. En Irak et Afghanistan, la situation est tout autre. Entre 9-10% des soldats mobilisés dans ces deux conflits étaient des femmes (Manning). Ces deux opérations ont servi de test aux mesures d'intégration prises dans les années 90 ; les femmes se sont montrées tout aussi compétentes que leurs homologues masculins et le public américain n'a pas réagi outre mesure à l'idée que leurs filles, sœurs, et épouses soient mobilisées lors d'un conflit. Toutes les craintes que l'arrivée massive des femmes affaiblisse les forces armées américaines étaient sans fondement.

Ces conflits ont aussi suscité des débats vifs par rapport aux rôles appropriés des femmes dans les armées, d'abord au congrès américain en 2005. Au mois de mai, le chef du comité des forces armées de la Chambre des Représentants, Duncan Hunter (républicain de Californie) a proposé un amendement pour restreindre l'accès des femmes à des postes qui leur étaient ouverts auparavant (Keenan, *WICC*, 21). La motivation derrière l'initiative de Hunter était la réorganisation de l'armée, afin de transformer cette branche des forces armées en force expéditionnaire, modularisée et plus souple, composée d'équipes brigadières de combat (BCT ou Brigade Combat Teams), c'est-à-dire des unités dédiées au combat. La question qui s'est posée alors était la place des femmes dans ces nouvelles unités qui auraient eu pour mission principale le combat direct au sol. Hunter souhaitait expressément exclure les femmes des formations dédiées aux manœuvres dans ces nouvelles unités, car dans cette nouvelle organisation les postes de soutien seraient colloqués et co-opérants avec les unités combattantes. Le débat des femmes au combat était relancé (Keenan, *WICC*, 22). Alors que Hunter pensait représenter l'opinion publique américaine, la hiérarchie militaire, notamment le Gen. Richard A. Cody, a réagi ; cette mesure ne provoquerait que de la confusion dans les rangs et enverrait un mauvais message au personnel militaire impliqué dans la guerre contre le terrorisme. Surtout, la présence des femmes

était absolument nécessaire au bon déroulement des opérations. 20% de ces postes de soutien étaient occupés par des femmes; la loi aurait obligé l'armée à recruter 22.000 hommes pour les remplacer à un moment où l'institution connaissait de grandes difficultés pour recruter du personnel (Putko, *WICC*, 30). En décembre 2005, le congrès s'est contenté d'une loi qui obligerait le DoD à informer le congrès américain sous trente jours si des femmes allaient être affectées ou colloquer avec des unités de combat et de revoir la place des femmes dans les BCT (Keenan, *WICC*, 23). On a aussi transformé les statuts de 1994, concernant le risque et la définition du combat, en loi avec l'Acte d'autorisation pour la défense nationale de 2006, afin d'obliger les forces armées à respecter ces principes (Cook, *WICC*, 67). Ce fut difficile. L'implication des femmes dans le combat n'allait que s'accroître. D'ailleurs, une initiative bien particulière fit appel à leurs talents et capacités bien spécifiques dans des situations de combat.

Femmes sur le terrain : Les programmes « Lioness » et les équipes féminines d'engagement (FET Female Engagement Teams)

En 2003, l'armée a utilisé des femmes militaires américaines à des postes de contrôle pour fouiller des femmes civiles et initié le programme Lioness en Irak pour tenter de diminuer les tensions potentielles entre soldats américains et les femmes et enfants irakiens. Les fusiliers marins ont suivi l'initiative et ont organisé leur propre programme IWE Iraqi Women's Engagement Program (Harding 10). Alors que le programme Lioness était plus focalisé sur des premiers contacts avec des personnes civiles, l'IWE avait pour but d'identifier et atténuer à long terme les sources d'instabilité à travers leurs contacts avec de femmes civiles (Harding 10). L'importance des rapports de confiance avec la population civile dans des opérations de contre-insurrection est devenue rapidement une évidence pour les forces armées américaines en Irak et en Afghanistan. Les femmes de la population civile sont une source importante d'information, apportent un soutien inestimable à toutes les activités de la population, et peuvent aussi bien contribuer à un effort d'insurrection qu'être des vecteurs pour la paix. Etablir des bons rapports avec les femmes d'une communauté est essentielle pour gagner la confiance de toute la population et promouvoir la paix. Ce constat a motivé la création d'équipes féminines pour aller à la rencontre des femmes, tout en respectant des sensibilités culturelles.

Après ces expériences initiales en Irak, les forces armées américaines et de l'OTAN ont rapidement instauré les mêmes techniques en Afghanistan. Des équipes féminines d'engagement, formées par les fusiliers marins en 2009, sont employées en Afghanistan pour participer à des opérations de contre-insurrection (COIN Counterinsurgency operations) et ont un contact direct avec la population civile. Elles ont plus facilement accès aux femmes civiles et donc accompagnent leurs homologues masculins (Harding 9). Ces nouvelles fonctions, qui éloignent

les femmes soldats des bases supposées être plus sécurisées, les exposent à des risques plus importants et souvent au combat direct. Rapidement, le concept du risque comme l'élément déterminant d'une affectation restreinte par le critère du genre n'en est plus un.

Selon les observations tirées des expériences de ces deux programmes non-officiels en Afghanistan et Irak, l'importance de l'implication de femmes militaires est notamment culturelle. Elles peuvent plus facilement rencontrer tous les acteurs sociaux (Harding 9). Les réseaux qui soutiennent les combattants sont souvent des structures familiales gérées par des femmes. L'accès aux femmes civiles permet d'établir des rapports de confiance et faciliter la mise en place de programmes sociaux et économiques, contribuant à nuire à la base de l'insurrection (Harding 10). La population civile afghane a vu ces femmes militaires américaines comme un « troisième genre », respectées comme leurs homologues masculins de par leur statut de soldat avec les privilèges d'accès aux cercles plus intimes réservés aux femmes (Harding 11).

Suite aux réussites de ces équipes féminines, l'emploi des FETs a été formalisé, une structure de commandement formée et une formation créée (11). On a souligné l'importance de ces équipes dans la phase « maintien » des opérations de contre-insurrection construites sur le modèle « dégagement-maintien-construction »⁹ lors de laquelle une structure locale est mise en place pour sécuriser et garantir les besoins de la population du peuple et fournir une forme de gouvernance légitime. Leur contact avec la population permet d'apaiser les tensions et changer les perceptions locales pour faciliter ce processus (Harding 11-12). En 2010, cette pratique a été élargie pour impliquer toute la force de sécurité internationale (ISAF International Security Assistance Force) et une formation pour les femmes militaires était assurée avant leur mobilisation (12).

Les questions qui planent au dessus de ces missions restent celles du combat et du risque. De nouvelles définitions, ou du moins, une nouvelle interprétation des définitions existantes, était nécessaire pour légitimer cet emploi des femmes militaires. Les fusilliers marins, afin de normaliser cette pratique, assurent que comme les unités impliquées n'envisageaient pas de mener une offensive, leurs actions ne relevaient pas de manœuvres combattantes et n'étaient pas en infraction avec la politique d'exclusion du combat (13). L'armée a suivi cette logique pour recourir à de telles équipes. Les formations mises en place par les fusilliers marins et l'armée comprennent aussi bien des spécialistes rompues aux techniques de combat, que des militaires ayant reçu une formation culturelle et linguistique. Actuellement, on envisage d'y intégrer également une formation en affaires civiles pour aider ces femmes militaires à rassembler des informations pertinentes afin de mieux les intégrer dans une opération de stabilisation, dernière

⁹ COIN clear-hold-build

phase de la stratégie de contre-insurrection (14). Le contenu de ces formations serait pertinent également pour les opérations du maintien de la paix et de DDR (démobilisation, désarmement, et réintégration) conduites par des forces multinationales.

Le nouveau concept d'équipes féminines d'engagement touche également les forces spéciales, une branche où la place des femmes reste incertaine au moment de la rédaction de cette consultance. L'intégration totale des femmes dans les armées annoncée par Leon Panetta le 24 janvier 2013 devrait touchée aussi ces branches jusqu'alors interdites aux femmes ; il reste à voir dans quelle capacité. Le commandement des opérations spéciales de l'armée (ARSOF Army Special Operations Command) a également développé un programme de soutien culturel (Cultural Support Program) pour sélectionner et former des femmes soldats pour compléter des opérations spéciales, toujours considérées comme membres « attachées » et non « affectées » à ces postes (15). Encore une fois, il faut innover dans la terminologie afin de respecter les règles en place. Dans l'armée, un guide de conduite a été créé en compilant les récits d'expérience sur le terrain de femmes soldats afin de former des FETs futures et leurs supérieurs hiérarchiques (15). Les femmes ayant participé à la formation pour devenir membre d'une telle équipe sont désormais désignées par un identifiant, G3F, pour faire état de leurs qualifications. Tout ceci formalise ces nouveaux statuts, montrant à quel point l'intégration des femmes dans les armées américaines avance. Cependant, ces pratiques sont aussi le signe que l'on considère encore que les femmes militaires peuvent avoir des rôles spécifiques liés à leur genre. La féminité devient un atout dans certaines situations, pouvant aussi bien promouvoir les femmes que créer une série de contraintes aux perceptions limitées.

L'efficacité de ces équipes féminines en Afghanistan a été étudiée par Dr. LisaRe Brooks, que Harding cite dans son étude : « Les équipes d'engagement féminin sont un composant intégral des opérations de contre-insurrection car elles incluent et comprennent le 50% manquant de la population... Les résultats attendus sont au nombre de quatre : 1) pour les femmes il s'agit d'influencer les familles et la communauté de ne pas soutenir le Taliban ; 2) d'encourager d'autres femmes à demander des services de base au gouvernement local avec le soutien des forces de la coalition ; 3) d'encourager des membres de la famille et de la communauté de soutenir le gouvernement islamique de la république d'Afghanistan (GIROA) ; et 4) de ne pas soutenir l'insurrection » (17). D'autres nations ont suivi ce modèle en Afghanistan, comme les forces militaires britanniques et les femmes policières de la police nationale afghane (17). Selon les témoignages de la population locale, les hommes afghans accepteraient plus facilement les femmes soldats et leur fourniraient d'autres informations car elles sont perçues comme étant plus pacifiques avec pour mission d'apporter un aide véritable à la population civile (18). Enfin,

Harding souligne l'importance de l'intégration totale, du planning à l'exécution d'une mission, de ces équipes féminines dans les unités qu'elles servent et l'importance de la continuité de leur contact avec la population locale dans le plus grand respect et compréhension de leur culture (19).

Avec la fin du conflit en Irak et une démobilisation des forces américaines en Afghanistan prévue en 2014, la question de la pérennité de ces équipes se pose. On souligne l'importance d'une sensibilité pour le genre dans les opérations du maintien de la paix et sécurité car elle permet de mieux cerner des relations de pouvoir et d'avancer des initiatives de paix et de reconstruction (21). Une opération militaire est améliorée par la présence des femmes de trois manières : une amélioration dans la collection de renseignements, une crédibilité accrue, et une meilleure protection des forces (21). Les affaires civiles sont le service peut-être le mieux placé pour accueillir ces équipes de par leur mission (21). Harding fournit des recommandations pour garantir la pérennité de ces équipes, notamment une affectation officielle, à temps plein pour des femmes militaires à ces postes, une formation au combat, et l'équité en matière de salaire (22). Elle a souligné très tôt l'importance de lever la restriction au combat et faire appel au public américain pour soutenir les forces armées dans ces efforts (21). Etant donné la nature des conflits futurs, l'importance d'intégration de ces capacités ne va pas diminuer, au contraire. On envisage une augmentation des contacts entre les forces armées américaines et les populations civiles, ou bien lors d'un conflit ou d'autres missions, à l'occasion.

Dans ces deux opérations, les femmes militaires se retrouvent « attachées » de manière temporaire à des unités dont le combat est la mission principale. Elles ne sont pas, pour autant, « affectées » à ces unités de manière permanente, une distinction importante concernant leur statut et la reconnaissance de leur contribution au long terme pour leur promotion dans les rangs. Dans le conflit en Afghanistan, on accorde aux femmes le statut de « contrôle opérationnel » au niveau de la brigade en soutien des bataillons ; elles ne sont pas officiellement affectées aux compagnies de soutien des avant-bases ou d'autres compagnies qui sont mobilisées, coopèrent et sont co-occurentes avec les bataillons qu'ils soutiennent. Cependant, la réalité sur le terrain est tout autre; les femmes militaires sont bel et bien co-occurentes et imbriquées dans des missions de combat (Harding 4).

Temoignages du personnel militaire impliqué dans l'OIF et l'OEF

L'ampleur de la mobilisation des forces américaines en Irak et en Afghanistan a permis à l'institution militaire de faire un certain nombre d'observations sur le fonctionnement des unités in situ. Les questions de performance, de cohésion et de moral des unités ont apporté de nouvelles données dont l'analyse n'est pas encore achevée. Tirer toutes les conclusions

concernant le personnel militaire dans un nouveau genre de conflit prendra du temps. L'expérience est encore trop récente, une partie des forces étant toujours en Afghanistan. Les observations préliminaires émanant du terrain sont positives à l'égard de la performance des femmes à tous les niveaux de la hiérarchie. On constate un changement profond dans les mentalités, un changement que certains associent à l'arrivée d'une nouvelle génération post-Vietnam.

La publication *Women in Combat Compendium* (janvier 2008) émane de l'Institut des études stratégiques (Strategic Studies Institute), une unité de recherche intégrée à l'École de guerre de l'armée (U.S. Army War College). Alors que cette publication ne représente pas directement la position de l'armée ou du DoD, elle est le fruit des recherches d'officiers élèves de cette école, la plupart ayant eu une expérience sur le terrain en Irak ou en Afghanistan. Un effort concerté d'inclure les opinions d'hommes et de femmes officiers a été fait, la conclusion au moment de la publication du document en 2008 est unanime : l'armée ne peut plus adhérer strictement aux règles concernant l'affectation des femmes sans compromettre les capacités de ses forces (WICC vii). Les témoignages sont tout aussi concluants.

Paul Grosskruger (Col. U.S. Army) relate ses expériences sur le terrain avec le 94^e Bataillon d'ingénierie pendant l'OIF. Dans ses observations concernant les officiers et sous-officiers de cette unité, il souligne l'importance des qualités d'un « leader » et constate que ces capacités n'ont aucun rapport avec le genre de la personne en question. Il n'a observé aucune différence entre hommes et femmes officiers dans des situations de combat. Les différences, entre ceux qui avaient une performance plus ou moins forte ou démontraient une instabilité psychologique, un manque de professionnalisme, ou une incompétence technique ou tactique, étaient strictement individuelles et Grosskruger ne pouvait établir un lien avec le genre. Il souligne l'importance de la formation du coaching pour tout officier afin d'arriver à la hauteur de leurs capacités. Il observe également que les officiers femmes, tout comme les officiers hommes, recherchaient des postes qui représentaient des challenges dans le bataillon et que les femmes avaient un bon conditionnement physique. Avant tout, il remarque que les qualités requises dans une opération telle que celle en Irak ne sont pas le domaine exclusif d'un genre; sur un terrain changeant, incertain et stressant, il faut démontrer de la vigilance, du professionnalisme, un engagement de longue durée, du sang-froid et du courage personnel pour tenir la distance. En démontrant toutes ces qualités on arrive à maintenir le respect de ses homologues, inculquer la discipline et garder un haut niveau de performance au sein de l'unité (Grosskruger, WICC, 49-50). Les études fournies par l'école de guerre de l'armée ne sont pas les seules à faire ces constats. En 2009, le comité de conseil de la défense sur les femmes dans les forces armées (DACOWITS)

publie une étude qui est le fruit de multiples enquêtes menées parmi le personnel militaire à tous les niveaux de la hiérarchie militaire suite à leurs expériences lors des opérations en Irak et en Afghanistan, qu'ils aient été mobilisés à l'étranger ou aux Etats-Unis. Ils présentent les données quantitatives et qualitatives provenant de cette démarche.

L'étude de DACOWITS 2009 (Defense Advisory Committee on Women in the Services)

Le rapport DACOWITS, qui vise à comprendre à l'implication des femmes militaires dans les conflits en Irak et Afghanistan, pose deux questions essentielles : 1) quelles sont les expériences de combat des femmes militaires mobilisées dans les opérations Iraqi Freedom (OIF) et Enduring Freedom (OEF) ? 2) quelles sont les implications de ces expériences pour les femmes et l'institution militaire de manière globale ? (1) On note, plus particulièrement, la très grande mobilisation des femmes dans ces deux opérations, 53% des femmes militaires ont été mobilisées depuis 2001, 44% deux fois ou plus (DACOWITS 2009, 6). 85% de femmes et 90% d'hommes déclarent avoir été mobilisés dans une zone de combat ou une région qui les qualifiaient pour une rémunération pour danger imminent (9). 42% de femmes et 58% d'hommes déclarent avoir été impliqués dans des opérations combattantes (9). Ces chiffres et les déclarations du personnel militaire démontrent la difficulté à faire appliquer la règle de l'exclusion des femmes du combat par les forces armées américaines lors d'un conflit.

Exposées pour la première fois officiellement au combat direct, DACOWITS tire la conclusion qu'il y a peu d'évidence qui démontre que la mobilisation des femmes pour le combat a influencé la performance militaire d'une manière négative (11). On constate que pour certaines tâches dans des opérations de contre-insurrection, les femmes sont plus adaptées à les accomplir et, par ailleurs, que leurs commandants masculins affirment qu'elles sont aussi performantes que leurs homologues masculins dans des situations de combat (12). Quant à la cohésion de groupe, l'argument de privilégier la masculinité au détriment du féminin pour créer un « esprit guerrier » désirable parmi des co-combattants semble surannée. On constate, comme Harrell et Miller l'avait constaté en 1989, que la meilleure cohésion est le résultat des succès d'une unité et non des rapports interpersonnels parmi ses membres; l'inclusion des femmes ne nuit pas à la cohésion du groupe ni à la discipline (13). L'autre inquiétude concernant le comportement sexuel du personnel militaire et d'éventuelles grossesses qui rendraient indisponibles certaines femmes militaires n'est pas confirmée. Des formes de contraception sont disponibles et peu de grossesses ont été constatées (pour l'année 2008 0,93% de femmes ont eu recours à un acte médical en relation à une grossesse lors de leur mobilisation, 5 femmes ont été démobilisées pour raison de grossesse)

(13). En ce qui concerne le développement professionnel des femmes militaires et leur bien-être global, des dirigeants militaires constatent que si les femmes militaires pouvaient servir dans le combat direct comme leurs homologues masculins, elles auraient de plus grandes chances de gravir les échelons et le public américain comprendrait que l'institution militaire garantit l'équité de tout son personnel (14). Les postes impliqués dans le combat direct comprennent plus de risques pour la santé physique aussi bien que mental pour tout soldat, mais les femmes ne semblent pas être plus exposées à des problèmes de santé psychologiques que leurs camarades masculins et arrivent même mieux à gérer ce stress et à ne pas adopter des comportements à risque pour leur santé (14).

Le comité DACOWITS a demandé à des groupes de participants de répondre à une série de questions. A partir des données réunies, ils ont délimité les domaines suivants comme étant d'un grand intérêt : 1) les rôles des femmes dans les théâtres d'opérations OIF et OEF 2) la préparation au combat des femmes militaires 3) les implications résultantes des femmes participant au combat 4) la vision des rôles que les femmes devraient jouer dans l'institution militaire 5) la compréhension par les dirigeants militaires des politiques d'affectation.

Les postes occupés par les femmes militaires en OIF et OEF

Aux participants, masculins et féminins, on a demandé s'il leur est arrivé de travailler en dehors de leur occupation initiale (MOS Military Occupational Specialty) lors de leur mobilisation en Irak ou Afghanistan. 55% de soldats des deux sexes ont travaillé en dehors de leur occupation lors de leur mobilisation, et 22% de femmes et 21% d'hommes n'ont pas travaillé dans le poste auquel ils avaient été affectés avant leur mobilisation. Ce phénomène, une manière de répondre aux besoins concrets sur le terrain, ne semble pas affecter les hommes soldats plus que les femmes soldats. Quand on demandait au personnel dans la chaîne de commandement si le genre était une considération pour l'affectation du personnel aux postes de combat ou à certaines missions, la majorité a répondu que les capacités d'un individu étaient plus importantes que son sexe (43). Ceux qui prenaient en compte la question du genre ponctuellement expliquaient que cette décision relevait de la logistique (s'il y avait des sanitaires exclusivement féminins, par exemple), des considérations culturelles ou le désir de ne pas avoir des femmes isolées dans une unité ou un site où il n'y avait que des hommes (43). Ces constats montrent la difficulté que peuvent rencontrer les forces armées à maintenir un soldat dans son affectation d'origine. Les réalités de terrain nécessitent une certaine souplesse afin de répondre aux besoins changeants et imprévisibles. Ceci va à l'encontre des restrictions car en prenant le genre comme critère

d'affectation, on ne peut prendre aussi aisément en compte les capacités et talents individuels dans des situations où avoir la bonne personne pour la tâche à exécuter est primordial.

Quant au combat, on ne peut pas nier une réalité. 66% des femmes ont été confrontées à une situation de combat sur un théâtre d'opérations de combat, 74% ont été exposées à des actions hostiles, 8% ont eu recours à leur arme, et 56% ont essuyées des tirs hostiles (45). La grande majorité des participants, hommes et femmes, ont reconnu la participation effective des femmes au combat (46). Le rôle combattant le plus fréquemment cité était tout simplement la présence dans un théâtre d'opérations où tout le personnel mobilisé est exposé au risque (46). Une autre situation de combat fréquemment citée est le déplacement des unités en dehors des bases, dans des convois en tant que passagers ou conducteurs (47). La participation aux équipes Lioness ou le recours à son arme personnelle sont aussi cités comme des actions qui impliquent les femmes militaires directement dans le combat (48). Par ailleurs, une nouvelle forme de combat qui coïncide avec l'évolution technologique est le rôle des opérateurs à distance des véhicules aériennes autonomes (drones). Ce rôle n'est pas souvent pris en compte dans les discussions qui concernent le combat mais ces individus manient des armes et ciblent l'ennemi au quotidien à partir de bases situées aux Etats-Unis (49). Alors que ces soldats ne sont pas exposés à un risque physique personnel, le stress qui résulte d'être témoin et de participer au combat au quotidien peut être une source de PTSD et les conséquences sont encore peu comprises et souvent négligées (49). La notion même du combat change et il est urgent de revoir les définitions étroites qui sont encore en place actuellement pour tout soldat.

Ce qui peut surprendre, c'est l'enthousiasme exprimé par l'ensemble du personnel militaire qui risque sa vie dans ces opérations. Les femmes militaires, de manière générale, ont exprimé des attitudes positives quant à leur expérience du combat. Elles expriment de la fierté et considèrent ce vécu comme une source de satisfaction personnelle (50). D'autres ont exprimé une position neutre quant au combat, que cela relevait tout simplement de leur rôle de militaire (51). Quelques participants féminins auraient souhaité avoir plus d'expérience au combat pour pouvoir progresser dans leur carrière (51). Peu de femmes ont exprimé des sentiments négatifs par rapport à cette expérience au combat, certaines citant des considérations familiales (52). De manière générale, participer au combat est un critère de promotion dans les rangs et en exclure les femmes veut dire les exclure d'une des missions principales de l'institution militaire. Cet élément essentiel de la défense, bon gré mal gré, est une des raisons d'existence d'une armée, même si l'on souhaite y avoir recours le moins possible et que dans des cas d'extrême nécessité.

La préparation au combat des femmes militaires

Une difficulté majeure de la règle d'exclusion des femmes au combat est que du fait que cette politique a été officielle jusqu'alors, on ne forme pas suffisamment les femmes pour les réalités auxquelles elles auront à faire face sur le terrain. Logiquement, cela peut d'après les sondages nuire à la force d'une unité et ne rend service ni à l'unité, ni aux individus qui le composent. 72% des femmes et 73% des hommes se sont déclarés satisfaits de la formation qu'ils ont reçue avant leur mobilisation ; cependant, lors des discussions de groupe, une grande partie a constaté que la formation au combat pour les femmes était déficiente dans un ou plusieurs des aspects suivants : l'insuffisance de la formation, l'absence de formation, une formation inadéquate, pas assez de formation, ou des méthodes de formation inefficaces (54). De manière générale, davantage de formation est souhaitable pour tout personnel militaire, hommes et femmes.

L'équipement des femmes militaires était aussi une considération, et la majorité des participants, hommes et femmes, ont partagé l'opinion que l'équipement était inadéquat, soit de pauvre qualité ou ancienne, qu'il manquait l'équipement nécessaire ou que l'on le recevait tardivement, ou bien que l'équipement n'était pas de la bonne taille ou pas conçu pour le physique féminin (58). Parfois, des participants ont répondu qu'ils avaient soit trop d'équipement, ou bien qu'il était tout à fait adéquat. Quelques participants ont remarqué que la qualité des équipements et leur adéquation n'étaient pas une question de genre, mais était un souci pour tout personnel militaire, hommes et femmes confondus (61). Pour leur sécurité, confort et bien-être, il est souhaitable de reconsidérer l'équipement militaire pour les femmes.

Les implications résultantes de la participation des femmes au combat

La majorité de participants de l'étude ont partagé le sentiment que la participation des femmes au combat avait des conséquences positives sur la réalisation des missions. On cite la plus grande sensibilité culturelle qu'elles peuvent déployer, leur apport au maintien des effectifs, et les différentes perspectives qu'elles peuvent apporter à une mission (63). Pour certains participants, l'efficacité des femmes dans des opérations combattantes était à la fois une question de mission et d'un individu impliqué dans une mission donnée (64). Quand des avis négatifs étaient exprimés sur le sujet, certains avançaient l'idée que les hommes peuvent vouloir protéger les femmes, que les femmes n'ont pas les mêmes capacités physiques que les hommes, que les besoins biologiques des femmes peuvent compliquer la logistique (l'urination rendue difficile par l'équipement ou le manque de sanitaires destinées uniquement aux femmes), ou qu'une grossesse

peut compromettre la mission en réduisant les effectifs d'une unité (65-66). Encore une fois, ces questions sont souvent à résoudre par rapport aux individus donnés dans une mission particulière ; il est difficile de créer des statuts qui puissent régler au cas par cas.

Occasionnellement, des participants ont constaté que le genre n'avait aucune conséquence sur la mission à mener à bien (66). La majorité des participants ont répondu que le genre d'une personne n'affecte en rien le nombre de blessés dans une unité donnée (67). La présence des femmes au sein des unités n'aurait pas de conséquences négatives pour le moral d'un groupe, au contraire, beaucoup estiment qu'elles apportent un plus en servant de confidentes aux autres soldats ou en organisant des activités sociales (67). Une minorité de participants, pour la majorité masculins, ont exprimé le sentiment que la présence des femmes nuit au moral d'une unité ; ils citent la tension sexuelle ou le harcèlement, l'émotivité des femmes, la nécessité d'exercer une plus grande discrétion en leur présence ou différents critères pour la condition physique (68). Les avis et les opinions, alors positives pour la majorité, dépendent des perceptions et expériences sur le terrain ; les réserves exprimées étant en fait minoritaires.

L'exclusion des femmes au combat peut surtout être vécue comme une discrimination par les femmes. L'expérience du combat est citée comme étant un facteur majeur dans la progression d'une carrière militaire, cependant, la majorité des participants observent le contraire. 71% de femmes et 77% d'hommes ont déclaré que l'expérience du combat n'avait pas d'incidence sur leur carrière. 14% de femmes (contre 7% d'hommes) ont répondu que l'expérience du combat les a encouragés de terminer leur carrière militaire plus tôt que prévu et 15% ont exprimé le désir de prolonger leur carrière militaire suite aux expériences de combat (70). Cependant, les témoignages directs racontent une autre histoire ; fréquemment les femmes militaires exprimaient le désir de quitter les forces armées plus tôt que prévu, soit à cause des risques associés au combat, soit à cause de la durée des mobilisations (70). Moins fréquemment les femmes interviewées exprimaient un désir de rester plus longtemps (71). Lorsque l'on leur demandait si l'expérience du combat avait un effet sur leur progression de carrière, les réponses étaient mitigées, mais le plus souvent l'on répondait que oui et que cet effet était positif ou que l'on espérait que cela s'avérerait positif à l'avenir (71). Moins souvent, elles répondaient que cela n'avait aucune conséquence sur leur carrière ou des conséquences négatives (notamment au niveau d'une formation qu'elles souhaitaient poursuivre à l'extérieur des forces armées) (72-3). Pour les femmes soldats, comme pour les hommes soldats, la durée des mobilisations lors des conflits OIF et OEF a influencé leurs désirs de poursuivre une carrière militaire. Pour celles qui

souhaitent faire une carrière militaire, ces deux conflits ont fourni des expériences de terrain très importantes.

Suite à ces expériences sur le terrain, la majorité des participants à l'étude DACOWITS ont exprimé le sentiment qu'une femme militaire devrait pouvoir occuper toute fonction ou poste pour lequel elle était qualifiée et que le genre, de manière générale, ne devait pas être un critère de sélection dans les forces armées (79). Lorsque des membres de la chaîne de commandement ont été interrogés sur leurs connaissances des politiques d'affectation actuellement en place, beaucoup connaissaient mal cette politique et certains en avaient une compréhension minimale (83). Le plus souvent, ces officiers exprimaient le sentiment que la politique actuelle n'était plus d'actualité ou était injuste ; d'autres ont constaté que la politique, tout simplement, n'était pas appliquée et que les femmes militaires participaient au combat (83). De manière générale, une certaine confusion ou désaccord par rapport aux statuts étaient exprimés. Les politiques d'affectation, mal comprises, peu connues ou estimées inadéquates, sont appliquées de manière irrégulière.

Suite aux données collectées par DACOWITS, plusieurs recommandations ont été faites, notamment :

- Etant donné la fluidité des champs de bataille actuelles, tout personnel militaire considéré comme non-combattant devrait recevoir une formation minimum aux arts du combat (136)
- Un programme stratégique de communication devrait être implementé pour mettre en avant les contributions des femmes militaires dans les conflits afin d'accroître la compréhension, la reconnaissance, l'acceptation et l'appréciation de leur implication par le public américain (136)
- A) Une révision de l'équipement du personnel militaire est nécessaire pour s'assurer qu'il est adapté pour les femmes et B) Un investissement dans la recherche et le développement de nouveaux équipements spécialement conçus pour les femmes est désirable (notamment pour empêcher les femmes de se priver de liquide pour ne pas devoir être confrontés aux difficultés sanitaires posées par les équipements actuels) (137)
- Une étude est à mener sur les programmes en place dans toutes les branches militaires pour encourager le recrutement et fidélisation des femmes militaires (138)
- Des mesures devraient être prises pour s'assurer que la politique d'affectation actuelle concernant les femmes militaires soit comprise par tous (138)

- La politique d'affectation actuelle devrait être modifiée au regard des expériences de l'OIF et de l'OEF (138)
- Les recommandations précisées par le rapport RAND de 2007 « Assessing the Assignment Policy for Army Women »¹⁰ devrait être appliquées (138).

Une ambiguïté plane sur l'interprétation de la politique de l'affectation au combat direct terrien (DGCAP Direct Ground Combat Assignment Policy), car chaque branche des armées a sa propre politique d'affectation en ce qui concerne les femmes militaires (6). Les politiques de l'armée et le DoD diffèrent au niveau sémantique, l'armée considère que les unités qui se mobilisent pour le combat direct au sol 'régulièrement' (routinely) sont interdites aux femmes, alors que le DoD interdit les unités dont la mission 'principale' (primary) est le combat direct au sol sont interdites aux femmes (6). L'interdiction au niveau de la co-location est aussi particulière à l'armée, un ajout facultatif décidé par la branche et permis par le DoD (6). Ces compréhensions différentes sont à harmoniser afin de promouvoir l'équité à travers les branches militaires. On peut espérer que le lever des restrictions, tout simplement, ne permettra plus ces diverses interprétations et fournira une équité dans l'affectation à travers toutes les branches. Les conclusions de l'étude de DACOWITS 2009 a motivé l'administration Obama d'approfondir la question de la diversité dans les forces armées de manière générale ; les résultats de cette étude ont motivé en partie les changements récents de la politique d'affectation au sein des armées.

La Commission pour la diversité du leadership militaire (MLDC Military Leadership Diversity Commission) 2011

En 2011, suite aux opérations militaires en Iraq et Afghanistan, plusieurs actions du gouvernement américain encouragent le Département de la Défense à revoir ses pratiques

¹⁰ Les recommandations comprises dans ce rapport concernent la nature des conflits actuels, l'implémentation de la politique, et la co-location et la cooccurrence entre autres. La recommandation la plus immédiate est que la politique d'affectation actuelle concernant les femmes soit révisée et clarifiée pour qu'elle puisse correspondre aux réalités de la guerre aujourd'hui et évoluer à l'avenir. Les recommandations concernant l'implémentation de cette politique demandent une plus grande transparence en ce qui concerne les conséquences de la politique sur l'efficacité militaire et de déterminer si la politique peut être enfreinte afin d'améliorer cette efficacité, justifier des restrictions concernant l'affectation des femmes à certaines unités car le contexte d'un champ de bataille en constante évolution peut rendre cette distinction nulle, et considérer si la politique devrait continuer à être orientée en fonction de l'affectation à certains postes au lieu de se concentrer sur des femmes militaires en tant qu'individus. On remet en question également les concepts de « colocation » (proximité) et « collocation » (proximité et interdépendance) pour déterminer de leur utilité et s'ils s'avèrent désirables de trancher sur leurs véritables définitions. On recommande également que les objectifs de toute nouvelle politique d'affectation soient transparents et que si une nouvelle politique voit le jour, que l'on pondère sérieusement l'exclusion des femmes de postes dans lesquels elles ont servi de manière efficace en Irak. Cette nouvelle politique devrait aussi déterminer si les interdictions relèvent d'une affectation aux occupations (MOS) ou bien des affectations aux occupations et aux unités. Il est conseillé également de considérer s'il est souhaitable que la politique des branches des forces armées diffèrent de la politique globale du DoD.

d'exclusion basé sur le genre. La Commission sur la diversité du leadership militaire (MLDC Military Leadership Diversity Commission) est convoquée et son rapport final fait état des barrières que représentent ces politiques d'exclusion pour les femmes dans leur progression hiérarchique dans la chaîne de commandement. La règle de l'exclusion des femmes au combat a des conséquences aux plus hauts niveaux de l'organisation militaire car beaucoup d'entre-elles, par manque d'expérience opérationnelle dans les postes les plus exigeants, ont moins de succès à gravir les échelons que les hommes ayant occupé ces postes. Cette étude encourage l'institution militaire à revoir sa politique concernant le genre.

La Commission a pour but d'examiner tous les aspects de la diversité dans les forces armées, sa principale inquiétude porte sur la direction de l'institution militaire qui ne représente pas la démographie des Etats-Unis ni celle des forces armées de manière générale (MLDC Executive Summary 7). On considère que des changements sont nécessaires pour répondre aux besoins futurs des forces armées dans des conflits dont la nature est en constante évolution. Une plus grande diversité au sein des armées signifie que l'efficacité militaire peut être encore accrue en valorisant les individus de différentes origines et milieux, avec leurs différents talents et capacités, ainsi que leurs attributs personnels (MLDC 7). On prône une redéfinition du terme diversité.

En ce qui concerne les femmes, on recommande surtout d'éliminer la politique de l'exclusion au combat dans les forces armées, afin d'enlever tout obstacle et incohérence à leur égard, pour que tout personnel compétent et qualifié puisse avoir un accès égal à la promotion (MLDC 13). La recommandation 9 du rapport exécutif demande à ce que toute femme dans une spécialisation qui lui est actuellement ouverte puisse être affectée dans n'importe quelle unité où l'on a besoin d'une telle spécialisation en vue des opérations actuelles (MLDC 19). Cela veut dire, concrètement, que la règle de 1994 qui interdisait aux femmes l'accès aux unités dont la mission principale était le combat terrien direct serait fortement remise en cause. Il est demandé également que le DoD et les forces armées prennent des mesures concrètes et progressives pour ouvrir davantage de carrières et d'unités dédiées au combat direct terrien aux femmes qualifiées (MLDC 20). Enfin, le DoD et les forces armées devraient rendre compte au Congrès des processus et des échéances dans l'élimination progressive des obstacles à la promotion des femmes dans la chaîne de commandement (20).

La commission conseille également un changement dans la mission de DACOWITS qui aurait pour nouvelle tâche d'expliquer les difficultés rencontrées par les femmes dans la progression de leur carrière militaire. Beaucoup choisissent de quitter les armées avant de pouvoir atteindre des postes dans les échelons supérieurs (20). Il leur est demandé d'examiner des

programmes innovants en matière de retention du personnel mis en place par certaines branches, tels que les programmes sabbatiques de la marine (Navy) et de la gendarmerie maritime (Coast Guard). Il serait préférable que DACOWITS prenne en charge la question de la diversité de manière globale (24). Dernièrement, on recommande que le Secrétaire de la défense rende compte annuellement du nombre de candidats qualifiés issus de minorités raciales et ethniques et de personnels féminins qui pourraient accéder aux postes supérieurs d'officiers et de généraux (3- and 4- star flag/general officer positions). Ces candidats doivent être considérés pour chaque nomination à ce rang, si aucun candidat qualifié féminin ou issu d'une minorité n'est disponible, une explication devra être rendue au Sénat au moment de la confirmation.

De ce fait, l'Acte Ike Skelton pour l'autorisation de la défense nationale pour l'année fiscale 2011, requière que le Département de la défense revoie sa politique en matière de restrictions concernant le genre. Le Sous-Secrétaire de la défense pour le personnel et la mobilité (Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness) lance l'initiative de la revue des Femmes dans les forces armées (WISR Women in the Services Review). Afin d'assembler toutes les données nécessaires pour comprendre la question de la discrimination envers les femmes dans les armées américaines dans sa globalité, une étude est confiée à la corporation RAND. Il est demandé à la RAND de documenter les fonctions militaires (MOS Military Occupational Specialties) qui sont fermées aux femmes en 2011 et le nombre de postes résultant de cette fermeture, les MOS qui leur réservaient un nombre limité de postes, et les MOS dont les femmes étaient exclues pour la totalité des postes. On a voulu comprendre le raisonnement derrière ces fermetures et le degré de fermeture de ces postes, quelles étaient les implications en termes de progression de carrière militaire et de rémunération. Le but du rapport de la RAND n'était pas de revoir ces politiques, mais plutôt de faire un état des lieux et de fournir des recommandations pour mieux organiser les bases de données concernant l'affectation aux fonctions militaires.

Le rapport de la RAND publié en 2012, « The Extent of Restrictions on the Service of Active-Component Military Women » de Miller, Kavanagh, Lytell, Jennings et Martin, esquisse une histoire de la participation des femmes militaires dans les forces armées américaines et étudie en détail les restrictions d'emploi auxquelles elles sont confrontées dans chaque composante de l'armée¹¹ (Air Force, Army, Marine Corps et Navy). Il fait suite au travail de la Commission pour la diversité dans le leadership militaire (MLDC) et examine le système de classification des affectations, les raisons derrière la clôture de certains postes qui peuvent être multiples, et les occupations réelles des femmes militaires actuellement.

Le rapport constate que les facteurs qui déterminent la représentation d'hommes et de femmes dans les armées sont multiples ; il cite entre autre l'admissibilité, le degré d'intérêt que l'on porte à une carrière militaire, des préférences pour des postes ou des services particuliers, les efforts de recrutement et de rétention, la capacité physique, la compatibilité d'une carrière militaire avec une vie de famille, le leadership et l'ambiance au travail, la satisfaction au travail et les possibilités de promotion, et des opportunités dans le secteur civil qui seraient tout aussi attractives (Miller, Kavanagh, Lytell, Jennings et Martin 21). Ils sembleraient également que certaines branches sont plus attractives que d'autres (Air Force 19% de femmes avec 99% de postes disponibles aux femmes, Navy 16% et 88%, Army 13% et 66%, et Marine Corps 7% et 68%) et les femmes sont plus représentées dans les postes d'entrée, que cela soit parmi les officiers ou le personnel régulier (21). Pour chaque branche, on résume les raisons pour lesquelles certains postes sont fermés aux femmes. Ensuite, le rapport fournit une série de recommandations pour améliorer le système d'affectation du personnel et la classification des postes.

Les forces aériennes américaines (Air Force) ont peu de postes qui sont restreints aux femmes. Les restrictions sont dues soit à la catégorisation des postes dans les forces spéciales ou bien concernent des postes qui sont ouverts aux femmes mais affectés à des unités dans les brigades d'infanterie de l'Army. Ces postes restent ouverts parce qu'ils se trouvent au niveau de la brigade et non du bataillon (28).

Les restrictions liées au genre sont bien plus vastes dans l'Army. 123.979 postes sont fermés aux femmes car ils impliquent des missions de combat direct au sol ; 61.594 de ces postes se trouvent dans l'infanterie (29). On estime que parmi ces postes, 13.000 sont fermés

¹¹ La gendarmerie maritime (Coast Guard) et le garde national (National Guard) ne sont pas pris en compte dans cette étude.

uniquement à cause de la restriction concernant la co-location et la cooccurrence (30). De nombreuses unités sont aussi fermées à cause de leur implication dans le combat direct; cependant des femmes militaires peuvent être attachées à ces unités mais non affectées de manière permanente (31). Aussi, certaines occupations peuvent être ouvertes aux femmes (MOS Military Occupational Specialties) cependant les postes réels correspondant restent fermés à cause de l'interdiction du combat direct. Les postes d'officiers sont plus souvent ouverts aux femmes que les postes pour le personnel régulier pour cette raison ; il reste la difficulté d'avoir acquis l'expérience nécessaire pour occuper ces postes sans être passé par les rangs du personnel régulier (31-2). A un moment donné, les autorisations pour ces postes peuvent être en sous-effectifs ou sureffectifs, les unités et postes dédiés au combat direct sont souvent privilégiés pour des affectations ; les femmes, exclues de l'occupation de ces postes, peuvent voir le nombre de postes ouverts ainsi diminué (32). En ce qui concerne les postes de renseignement dans les armées, beaucoup de postes se trouvent fermés en raison du principe de la co-location/cooccurrence, diminuant les possibilités pour les femmes d'avancer dans cette spécialité ; alors que des postes plus hauts dans les échelons leur sont ouverts. Les postes fermés sont concentrés au début de la carrière (33). Or, en général, ils permettent d'acquérir l'expérience nécessaire pour avancer rapidement dans la spécialité, alors que des voies plus lentes existent (34). Avancer dans les rangs devient un savant calcul. Les auteurs du rapport estiment que ce schéma est représentatif d'autres carrières d'officiers dans les forces armées et le détaillent à titre d'exemple. Par ailleurs, d'autres emplois sont fermés dans des spécialités normalement ouvertes aux femmes à cause de l'impossibilité pour elles d'obtenir l'expérience requise au combat pour les occuper (35). On souligne le fait que plus de postes sont ouverts aux femmes à des grades supérieurs, mais que par manque d'expérience opérationnelle, les femmes candidats sont désavantagées pour la promotion, le commandement ou les postes clés (35). L'Army est la branche qui serait la plus affectée par tout changement dans la politique d'affectation ; elle est aussi la branche la plus sollicitée actuellement. Les effectifs sont un souci primordial pour les autorités militaires.

En ce qui concerne les Marines, tout comme l'Army, la forte présence de postes dans l'infanterie explique les 38.909 postes fermés aux femmes. L'étude cible en particulier les emplois dédiés aux communications au sein des Marines, deuxième en nombre d'effectifs après l'infanterie. Ces postes peuvent être très attractifs car une formation et une expérience sur le terrain avec les différentes technologies de communication permettent une évolution de carrière. L'emploi initial, opérateur de radio de terrain, (« field radio operator ») peut être un poste mobile en soutien à l'infanterie, avec des difficultés physiques considérables donc présentant plus de restrictions pour les femmes. La représentation des femmes dans le domaine des communications

décroit quand on monte en grade, malgré l'ouverture d'un plus grand nombre de postes au départ.

Dans la Navy, la majorité de postes fermés relèvent de la configuration actuelle des sous-marins et le manque d'intimité à bord (13.000 postes). En 2011, les premiers officiers femmes formées pour travailler sur des sous-marins ont complété leurs études. Cependant, acquérir l'expérience à bord d'un sous-marin reste difficile pour les femmes militaires du fait du manque de couchettes réservées aux femmes. La Navy met en place une politique pour la reconfiguration de ses navires. D'autres postes fermés dans certaines unités navales résultent de leur engagement dans le combat direct terrien, telles que les forces spéciales ou les unités de la Marine Corps.

En conclusion, le rapport détermine que le plus grand nombre d'emplois et de postes fermés aux femmes se situent dans l'Army et dans la Marine Corps dans les domaines de l'infanterie, les véhicules blindés et l'artillerie de terrain (51). Au cœur des forces terriennes, ces postes sont parmi les plus difficiles, et dont sont issus les plus hauts dirigeants. La question de l'acquisition de l'expérience nécessaire à la promotion se pose ; des entretiens avec des responsables de la gestion des carrières suggèrent que suffisamment de possibilités sont ouvertes pour assurer la progression de femmes militaires dans les rangs (52). Cependant, une étude sur les carrières individuelles des femmes serait nécessaire pour confirmer ce constat et devrait prendre en compte d'autres variables comme les motivations et les préférences personnelles. L'étude fait état de certaines ambiguïtés concernant l'ouverture ou la fermeture de postes aux femmes dans le système actuel de classification et il est conseillé d'améliorer ce système avec une codification qui indique la raison pour laquelle un poste donné est fermé (52). Ainsi les règles en place pourront être appliquées d'une manière uniforme et limiter les interprétations personnelles (53). Une révision périodique est aussi désirable, afin de rendre compte de changements technologiques, des requis physiques associés à certain postes, d'évolution des spécialités, voire de la création de nouvelles fonctions (53).

Le but, comme précise la déclaration du «Rapport au Congrès : Revue des lois, politiques et régulations qui restreignent le service des femmes membres des forces armées américaines du février 2012,»¹² est d'«éliminer toutes barrières empêchant des membres des forces armées à atteindre le plus haut degré de responsabilité que leurs talents et capacités méritent.»¹³ Pour beaucoup de femmes militaires, les restrictions liées au genre, dont la plupart limitent leur

¹² http://www.defense.gov/news/WISR_Report_to_Congress.pdf

¹³ « ...The Department of Defense is committed to removing all barriers that would prevent Service members from rising to the highest level of responsibility that their talents and capabilities warrant » (i).

avancement, sont vécues comme une discrimination qui les empêche d'avancer dans la hiérarchie militaire et d'occuper des postes pour lesquels une expérience au combat est nécessaire. En conséquence, le Département de la défense a revu cinq points établis en 1994 qui limitaient le service des femmes. Des modifications ont été faites afin de fournir plus de possibilités aux femmes, les rapprochant davantage au combat direct et à d'autres postes qui leur étaient interdits auparavant. Ces premières mesures sont en partie des expériences en vue d'éliminer la restriction au combat dans sa globalité.

Les cinq points définis en 1994 par l'ancien Secrétaire de la défense, Les Aspin, concernent 1) l'interdiction d'accès aux unités en dessous du niveau de la brigade qui ont pour mission principale le combat direct au sol 2) la restriction d'affecter des femmes à des postes où les mesures nécessaires pour garantir l'intimité personnelle et les couchettes séparées auraient un coût prohibitif 3) la restriction d'affecter des femmes à des postes où il y aurait co-location ou qui seraient co-occurents avec des unités impliquées dans le combat direct au sol 4) l'interdiction de participer aux missions de reconnaissance et aux opérations des forces spéciales et 5) la restriction d'accès aux postes, où le conditionnement physique requis pour accomplir les tâches associées, excluait la majorité des femmes.

Les expériences en Irak et Afghanistan ont démontré que dans la configuration actuelle des champs de bataille asymétriques, il n'y a ni un avant du champs défini, ni un arrière, où l'on serait plus en sécurité pour mener des opérations de soutien à la mission. De ce fait, les statuts concernant la co-location et la cooccurrence et la question du combat direct au sol n'ont plus lieu d'être. Cependant, l'intimité, les couchettes, et les difficultés physiques demeurent importants aux yeux de l'administration. Les modifications apportées traduisent ces sensibilités.

Les modifications de 2012 aux statuts de 1994, annoncées au congrès par le DoD marquent une évolution certaine mais font preuve de précautions dans la politique de réforme des forces armées. Les changements ont été les suivants :

1) une ouverture aux femmes militaires des postes **au niveau du bataillon** dans des unités impliquées dans le combat direct au sol ; trois postes (MOS Military occupational specialties) désormais ouverts aux femmes serviraient d'expérience pour l'ouverture de davantage de postes à l'avenir.

2) la restriction concernant l'intimité et le couchage **est maintenue** tant que les modifications des couchettes dans certains bâtiments de la Navy (surtout des sous-marins) et la reconfiguration de certains systèmes d'armes ne peuvent être faites. Le DoD

s'engage à la transparence à ce sujet et a une volonté marquée d'apporter les modifications nécessaires.

3) Il était estimé judicieux **d'abolir** la restriction concernant la co-location et la cooccurrence, étant donné les expériences des conflits en Irak et Afghanistan et les nouvelles configurations des champs de bataille non-linéaires. Dans l'armée, cela implique l'ouverture de 13.139 nouveaux postes aux femmes.

4) la restriction de la participation des femmes dans des missions de reconnaissance et des opérations spéciales **est maintenue**, étant donné le manque d'intimité, les demandes physiques intenses, et les conditions austères de ce genre de position qui posent difficulté pour les membres des deux sexes.

5) les limitations concernant le conditionnement physique **sont maintenues**, car un changement requiert le développement de standards d'évaluation égalitaires pour les hommes et les femmes ; le DoD souhaite mener plus de recherches avant de modifier ce statut suite aux expériences des soldats femmes et hommes dans les terrains difficiles d'Irak et Afghanistan, la priorité étant de réduire les blessures dues au surmenage physique pour les deux sexes. Des recherches universitaires aussi bien que des études menées par la police civile et les pompiers permettront de développer des standards plus adéquats.

Ces changements, désirés par un bon nombre de femmes soldats et par leurs supérieurs hiérarchiques permettra d'acroître le nombre de personnel militaire disponible à la mobilisation en temps de conflit. Ils permettront aussi plus de souplesse dans l'affectation du personnel militaire. L'abolition de la restriction en cas de co-location, surtout, réduira le tempo de la mobilisation pour tout le personnel militaire. Le but avant tout est de privilégier une politique d'affectation basée sur les besoins de l'institution et les capacités individuelles des soldats et non sur le genre autant que possible. Cette souplesse permettra d'envisager des scénarios de combat futur multiples et maintenir une force basée sur la conscription volontaire.

Au niveau légal, il est important de constater que la décision de la cour suprême de 1981 concernant le cas *Rostker v. Goldberg* concernant la légalité de l'acte du service militaire sélectif qui réserve la conscription obligatoire uniquement aux hommes (*The Military Selective Service Act* (Act), 50 U.S.C. App. 451) est maintenue. Cet acte, et la décision de la cour suprême qui la maintenait, rend obligatoire l'enregistrement de tout homme américain à ces dix-huit ans signalant sa disponibilité à la conscription non-volontaire en cas de conflit armé. Ce principe,

surtout employé lors de la guerre de Vietnam afin de mobiliser du personnel combattant, connaît une forte contestation aux Etats-Unis et le gouvernement ne voudrait y avoir recours sauf en cas d'extrême urgence. Malgré les difficultés de recrutement survenues lors des guerres en Irak et en Afghanistan, le gouvernement américain a refusé cette option.

La décision de la cour suprême de 1981, basée sur le principe que tout personnel militaire qui serait mobilisé lors d'une conjoncture de ce type serait notamment affecté au combat direct, maintient que les femmes en sont exemptées car elles ne peuvent participer au combat direct au sol. Les modifications de 2012 ne changent en rien cette exemption, car malgré l'élimination de certaines restrictions dans l'affectation, les femmes ne peuvent occuper des postes dédiés au combat direct au sol en dessous du niveau du bataillon, et l'infanterie reste le domaine exclusif des hommes.

Avant tout, le rapport au congrès de 2012 souligne l'importance de prendre le temps pour apporter des modifications nécessaires afin de surmonter des obstacles matériels et privilégier le succès des opérations militaires et le bien être et la santé du personnel militaire. Pour une partie du personnel militaire et de la population civile, ces changements ne peuvent venir assez rapidement. Pour d'autres voix plus conservatrices, les forces armées et surtout les unités de combat, devraient rester le domaine exclusif des hommes.

La levée de la restriction au combat : question clef pour les femmes-soldats, question d'effectifs pour l'institution militaire

Deux préoccupations majeures ont, jusqu'à maintenant, entouré la question de la restriction au combat et la place des femmes soldats dans les armées de manière générale. Afin de démontrer que les forces armées américaines sont un employeur comme un autre, capable de proposer les mêmes opportunités professionnelles à ses leurs soldats, des politiques plus équitables doivent être mises en place. Les forces armées, avec les deux conflits récents en Irak et en Afghanistan, manquent de personnel. Le tempo de la mobilisation et des déploiements à répétition ont découragé certains soldats ; on se rend compte que pour que l'institution puisse fonctionner à un haut degré d'efficacité, le recrutement est primordial. Aucune technologie ne peut remplacer les talents et les capacités d'un soldat en chair et en os.

Des membres de l'institution constate que la politique actuelle n'est point équitable et ne propose pas les mêmes opportunités aux femmes soldats qu'aux hommes soldats (Lindon, WICC 37). Il faudrait aussi considérer le vivier de jeunes parmi lequel l'institution peut recruter. De moins en moins de jeunes n'ont ni les qualifications pour entrer dans les forces armées, ni la motivation (37). On souligne aussi le fait que dans une unité donnée, des postes disponibles aux femmes peuvent être concentrés dans un domaine. L'unité doit faire face à une surreprésentation de femmes dans un domaine et une sousreprésentation dans un autre ; ce qui signifie que les femmes n'ont pas accès aux mêmes opportunités que leurs homologues masculins mais aussi que l'accès à certains postes où il y a une surreprésentation de femmes devient plus difficile pour des hommes soldats (Grosskruger, WICC, 44-45). Pour les supérieurs hiérarchiques, ils peuvent manquer l'expérience d'avoir des femmes sous leurs ordres de ce fait, ainsi les femmes manquent de mentors potentiels, d'expériences enrichissantes et de formations associées à ces postes (44-45). L'expérience de l'intégration est bénéfique pour tous, pas uniquement pour les femmes. De ce fait, dans certains secteurs des forces armées, une culture d'exclusion est créée. On encourage souvent les futurs officiers masculins d'entrer dans les domaines du combat, car ils profiteront d'une expérience qui ne peut que avantager leur carrière ; en même temps, on encourage les femmes d'entrer dans ces mêmes domaines, mais où, de par les restrictions genrées, il y a moins de postes disponibles pour elles. Ceci décourage les femmes et n'encouragent ni les hommes, ni les femmes de choisir des domaines où leurs vraies motivations et talents ne seraient mis à profit (Putko, WICC, 33-34). Obliger tout le personnel militaire à faire leurs preuves sur un terrain inégal n'est bénéfique pour personne au long terme.

Proposer des parcours de carrière pour les femmes n'est pas le seul intérêt derrière la levée de la restriction du combat. Les forces armées américaines se rendent compte que les opérations de contre-insurrection nécessitent beaucoup plus de personnel sur le terrain afin de fournir de l'intelligence fiable par rapport aux activités des insurgés. Cependant, recruter des jeunes hommes n'est pas aussi facile qu'auparavant. En 2006, on estime qu'il y avait 15,4 millions de jeunes hommes américains âgés de 17-24 ans, dont 2,2 millions étaient qualifiés pour entrer dans les forces armées (ayant le baccalauréat, le niveau de condition physique requis, et des résultats satisfaisants aux examens d'entrée). Parmi ces jeunes, 67% poursuivent leur cursus par des études universitaires, et 15% indiquent qu'ils voudraient intégrer les forces armées (Lindon, WICC 39-40). Parmi les branches des forces armées, l'armée de terre est considérée comme étant la moins attrayante. Les aspects techniques des forces aériennes ou de la marine, ou le prestige de la Marine Corps, attirent plus de candidats. L'armée de terre compte davantage sur la possibilité d'avoir un nombre accru de jeunes gens à recruter avec une intégration plus complète des femmes.¹⁴ Alors que la crise économique actuelle rend une carrière militaire plus attractive pour beaucoup d'hommes, on privilégie aussi le recrutement féminin.

Certains sont de l'avis que les jeunes femmes font des bons soldats pour des raisons qui ne touchent pas leurs talents et capacités individuelles. Les jeunes américaines ont actuellement tendance à être en meilleure forme physique que leurs homologues masculins. Au niveau académique, elles ont un meilleur niveau de connaissance. Pour ce qui est de la discipline, on dit que les jeunes femmes sont moins enclines à poser des difficultés pour leurs supérieurs hiérarchiques. Ces observations restent difficiles à confirmer, surtout la dernière, mais on s'aperçoit qu'être femme peut être un atout dans les perceptions de l'institution militaire. Ceci dénote une grande évolution dans les mentalités, non seulement de la population américaine, mais aussi au sein des forces armées elles-mêmes. On souhaite vivement donner aux femmes leurs chances et on reconnaît les contributions qu'elles peuvent apporter au sein de l'institution. Il est peut-être plus difficile de rendre visible leurs contributions pour le grand public pour qui « nos jeunes héros » sont forcément des jeunes hommes. Beaucoup de femmes militaires font face à cette difficulté lorsqu'elles quittent les forces armées et le public a tendance à négliger l'importance de leurs expériences. De ce fait, elles-mêmes ont parfois une difficulté à endosser le

¹⁴ Dans un entretien avec National Public Radio, Gen. Martin Dempsey a expliqué que l'avenir des forces armées dépend de ces jeunes femmes plus qualifiées que leurs homologues masculins et que le lever de la restriction du combat est le résultat des besoins que les armées prévoient à l'horizon de 2020. Alors qu'actuellement 25% des jeunes âgés de 18-25 ans sont qualifiés pour le service militaires, les jeunes hommes sont plus susceptibles à avoir des faits dans leurs casiers judiciaires, réussissent moins bien au niveau scolaire, sont plus enclins à la toxicomanie, et ne sont pas en aussi bonne condition physique. <http://www.npr.org/2013/03/25/174966070/as-qualified-men-dwindle-military-looks-for-a-few-good-women>

statut d'ancienne combattante à titre égal que les anciens combattants. Alors que leurs contributions sont reconnues par l'institution militaire elle-même, cette non-reconnaissance peut rendre le retour à la vie civile plus compliquée pour les jeunes femmes. Elles peuvent avoir plus de difficultés à les faire valoir sur le marché du travail ou à profiter de tous les bénéfices que leur statut d'ancienne combattante peut leur apporter.

Dans l'économie américaine actuelle, la reconversion est une considération majeure pour tout militaire qui quitte l'institution. Les difficultés liées à cette démarche ne sont pas moindres pour les anciens combattants. Alors qu'auparavant le service militaire était le tremplin vers des études universitaires, en partie financées par le gouvernement en compensation du service rendu à la nation, les ponts entre les forces armées et l'université sont de plus en plus difficiles à traverser.¹⁵ Beaucoup d'anciens combattants d'OIF et OEF, hommes et femmes, éprouvent des difficultés à intégrer l'université, que cela soit dû au fait de la complexité d'obtenir les aides de l'administration des anciens combattants (Department of Veterans' Affairs) avec ses procédures parfois lourdes ou bien que ces jeunes expérimentent un retour à la vie civile compliquée par les séquelles de leurs expériences sur le terrain ou la non-compréhension de la population civile de ces réalités ; cette transition peut ne pas être harmonieuse.

On se rend de plus en plus compte de la nécessité de soutenir les anciens combattants dans leur retour à la vie civile et de la difficulté de la démobilisation pour certains. Retrouver leurs structures familiales, le monde du travail, et une population pas toujours suffisamment informée des réalités des théâtres de l'Irak et de l'Afghanistan, voire critique de ces conflits, peut s'avérer éprouvant. Les femmes anciennes combattantes ont encore moins de visibilité que leurs homologues masculins. Les hommes et les femmes anciens combattants peuvent être plus âgés que la majorité des étudiants, avoir déjà des enfants ou d'autres responsabilités familiales, avoir un handicap ou être affectés par un syndrome de stress post-traumatique. Les mêmes difficultés se posent pour ceux qui souhaitent intégrer directement le monde du travail. Ces derniers ont souvent besoin d'une formation complémentaire. United States Department of Labor Veterans' Employment and Training Service (<http://www.dol.gov/vets/>) a pour but d'aider les anciens militaires à se former, retrouver un emploi et mettre des employeurs potentiels en contact avec du personnel qualifié. Le DoD a également un programme de transition (Transition Assistance Program <http://www.turbotap.org>).

Il semblerait que les femmes sont nettement désavantagées par rapport à leurs homologues masculins en ce qui concerne l'emploi. Pour le mois de septembre 2012, 5,9% d'hommes anciens combattants étaient sans emploi, contre 13,2% de femmes anciennes combattantes.¹⁶

¹⁵ Voir article de la *New York Times* du 17 décembre, 2011 de Shaila Dewan « As War Ends, Young Veterans Return to Scant Jobs » et aussi l'article de *The Atlantic* du 28 août, 2012 « Lonely Men on Campus : Student Veterans Struggle to Fit in » sur les difficultés des anciens combattants à intégrer les universités.

¹⁶ <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t05.htm> (le 21 octobre, 2012)

Ces difficultés d'emploi peuvent se traduire aussi par ou être conjugués avec un manque de logement. Il est difficile de disposer de données exactes concernant le nombre d'anciennes combattantes sans domicile fixe, c'est pourquoi le département de l'emploi a mis en place une initiative particulière à leur égard afin de recueillir des témoignages et l'expression des besoins, Homeless Women Veterans Listening Sessions (<http://www.dol.gov/wb/programs/listeningsessions.htm>). La Coalition nationale pour les anciens combattants sans abri¹⁷ estime que le nombre d'anciennes combattantes sans abri a doublé de 2006-2010 et que le syndrome de stress post-traumatique et les traumatismes dûs à la violence sexuelle que certaines femmes ont subi quand elles étaient soldats aggravent le risque d'être sans abri.¹⁸ Être mère célibataire, avoir des difficultés à retrouver un emploi car beaucoup de femmes militaires ont du mal à faire valoir les savoir-faire « masculins » qu'elles ont acquis dans les forces armées dans le monde civil, ou ne pas s'identifier en tant qu'ancienne combattante afin de réclamer ses droits sont aussi sources de difficultés et peuvent mener à des situations de détresse. Certaines femmes, ayant déjà été agressées sexuellement, craignent de se faire agresser à nouveau si elles demandent un abri d'urgence disponible pour les anciens combattants des deux sexes. Des logements séparés par sexe ne sont pas toujours disponibles. La vulnérabilité de la population des femmes militaires post-carrière est encore un sujet d'actualité, malgré des efforts de la part du DoD et d'autres organismes non-gouvernementaux.

La santé des femmes anciennes combattantes, les séquelles des anciennes combattantes

Des réalités difficiles auxquelles l'institution militaire américaine doit actuellement faire face sont le harcèlement et l'agression sexuels dans ses rangs. Il est difficile de déterminer si le nombre de cas d'agressions sexuelles est en augmentation parce que davantage de femmes militaires osent déposer plainte désormais, ou bien, s'il y a une violence sexuelle croissante dans les armées. En tout cas, le DoD estime qu'il y a à peu près 19.000 cas d'agression sexuelle par an, alors qu'en 2011 seulement 3.192 soldats ont déposé plainte contre leur agresseur ; on a estimé qu'uniquement 1.518 étaient recevables pour une action judiciaire.¹⁹ Beaucoup estiment que la violence sexuelle est en augmentation dans les armées américaine et que l'on n'est pas suffisamment regardant sur le passé criminel des nouveaux engagés. On met en cause aussi le système judiciaire militaire qui ne fait pas assez pour prévenir ou punir les agressions et qui

¹⁷ (http://nchv.org/index.php/help/help/women_veterans/)

¹⁸ Publication « Homeless Female Veterans » de la Coalition nationale pour les anciens combattants sans abris (National Coalition for Homeless Veterans) disponible à <http://www.nchv.org/images/uploads/HFV%20paper.pdf>

¹⁹ Department of Defense Fiscal Year 2011 Annual Report on Sexual Assault in the Military (40) http://www.sapr.mil/media/pdf/reports/Department_of_Defense_Fiscal_Year_2011_Annual_Report_on_Sexual_Assault_in_the_Military.pdf

conforte une culture d'impunité.²⁰ Cette habitude de la violence parmi le personnel militaire laisse des séquelles. Les armées et l'administration des anciens combattants définissent le traumatisme sexuel militaire (MST Military Sexual Trauma) comme l'état de choc psychologique qui peut subvenir suite au harcèlement ou aux agressions sexuelles que l'on peut subir en tant que soldat/e. Selon l'organisme gouvernemental des anciens combattants (VA U.S. Department of Veterans' Affairs), parmi les soldats sondés qui ont reçu des soins médicaux dans leurs établissements, une femme militaire sur cinq déclare souffrir de ce traumatisme, et un homme militaire sur cent.²¹

Selon le DoD, une femme militaire sur trois déclare avoir été agressée sexuellement, contre une femme sur six dans la population civile. La moitié des femmes militaires déclare avoir subi des violences sexuelles ou physiques avant d'être entrée dans les armées.²² Très souvent, pour les femmes comme pour les hommes qui entrent dans les armées, une carrière militaire est la manière de se sortir d'une situation sociale difficile, trop souvent marquée par des traumatismes passés. On note que lors de leur service dans les armées, les cas de PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder/syndrome de stress post-traumatique) des femmes militaires sont plus souvent liés à un traumatisme de nature sexuelle qu'au chaos de la guerre. Au contraire, les cas de PTSD des hommes militaires sont généralement provoqués par leur expérience de combattant. Les conséquences pour ces femmes sur leur réintégration dans la société civile sont graves d'autant qu'elles ne reçoivent pas forcément le suivi médical et psychologique nécessaire qui leur permettrait de guérir.

Le milieu militaire actuel, selon beaucoup, ne fait pas assez pour soutenir les femmes et les hommes victimes d'agression sexuelle. Les dernières statistiques du DoD recueillies par sondages sur le lieu de travail sur les relations genrées parmi le personnel militaire actif (WGRA Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Member) datent de 2010 (cette enquête n'a pas été reconduite en 2011). On estime que seulement 13,5% des 19.000 agressions sexuelles ont été dénoncées en 2010 et que l'institution militaire crée un climat d'impunité qui décourage le personnel militaire de dénoncer une agression.²³ En fait, comme l'institution militaire a son propre système judiciaire, ces incidents ne reçoivent pas le même traitement pénal qu'ils recevraient dans la société civile et beaucoup d'agresseurs restent en poste et reçoivent une punition moindre même, si une investigation est menée. Face à un engagement croissant des

²⁰ March 21, 2013 « Sexual Violence Victims Say Military Justice System is Broken. »

<http://www.npr.org/2013/03/21/174840895/sexual-violence-victims-say-military-justice-system-is-broken>

²¹ <http://www.ptsd.va.gov/public/pages/military-sexual-trauma-general.asp> (le 12 décembre, 2012)

²² <http://www.dol.gov/wb/trauma/traumaguide.htm#.UMmLAXej0g8> (le 13 décembre, 2012)

²³ <http://servicewomen.org/wp-content/uploads/2012/10/Final-RSASH-10.8.2012.pdf>

organismes militants et de la société civile, les armées américaines sont obligées de prendre des mesures pour enrayer ce phénomène.

Encore une fois, la guerre en Irak a révélé au grand jour les réalités du vécu des femmes soldats. Helen Benedict, professeur de journalisme à la Columbia University, a publié *The Lonely Soldier: The Private War of Women Serving in Iraq* suite aux témoignages qu'elle a recueillis de la part de femmes militaires qui ont servi dans ce conflit. L'ouvrage fait état des difficultés de tout personnel militaire sur le terrain lors de ce conflit et plus particulièrement celles des femmes qui se retrouvent souvent isolées car elles sont moins représentées dans les effectifs. On dénonce un climat où le féminin est souvent dénigré afin de privilégier l'instauration d'une identité soldatesque masculine. Parmi les nombreuses recommandations présentées à la fin de son ouvrage, H. Benedict souligne l'importance de lever la restriction imposée aux femmes de participer au combat ainsi que la nécessité de reconnaître les contributions des femmes soldats. Pour H. Benedict, une plus grande inclusion des femmes sera bénéfique à la culture militaire. Elle conclut que la pleine intégration des femmes pourrait enrayer le phénomène de violence sexuelle si nuisible pour la cohésion et le moral des forces armées à tous les niveaux de l'institution.²⁴

Le bureau de la prévention des agressions sexuelles du DoD (SAPRO Sexual Assault Prevention and Response Office) a renforcé ses campagnes d'action, d'information et de formation sur les agressions sexuelles dans le milieu militaire.²⁵ La pression publique et médiatique aidant, on prend plus conscience de ce problème et l'institution militaire tente de prendre des mesures adéquates. La plus grande difficulté pour les femmes soldats qui expérimentent ces abus est de sentir qu'un camarade peut poser plus de danger qu'un ennemi. On constate aussi que la violence sexuelle qui survient lors d'un conflit armé, généralement perpétrée sur la population civile, peut également se manifester dans les rangs des soldats eux-mêmes. Il sera important de continuer la recherche qui étudie les mécanismes qui lient le conflit armé et la violence sexuelle afin de créer un climat plus respectueux de l'intégrité des individus et des conditions où les femmes et les hommes seraient mieux protégés.

Cependant, ces abus n'ont pas lieu uniquement en zone de conflit. Sur des bases militaires américaines et dans des centres de formation on constate ces mêmes comportements criminels. À l'automne 2012, suite au scandale d'abus sexuels commis par des formateurs à Lackland Airforce Base au Texas, où sont formés les cadets de la flotte aérienne, Leon Panetta, Secrétaire de la

²⁴ Helen Benedict « Fixing the Future » dans *The Lonely Soldier: The Private War of Women Serving in Iraq*. Boston : Beacon Press, 2009, pp. 223-232.

²⁵ Leurs programmes de formation et leurs rapports annuels sont des documents publics disponibles à <http://www.sapr.mil/>.

défense a demandé aux académies militaires de revoir leur copie par rapport à la gestion des agressions commises au sein des établissements. Il a par ailleurs fait plusieurs déclarations publiques afin d'exprimer son désarroi face à cette situation et la fermeté avec laquelle il souhaite que ces questions soient traitées. La prise de conscience de la gravité de la situation est lente mais progresse grâce aux efforts de visibilité des victimes.

Ancienne combattante ? Une question de perception

« Toi, aussi, tu es ancienne combattante ? » je demandai. « Oui, mais personne ne me croit. (...) J'étais en Irak, exposée aux bombes et aux tirs, mais les gens ne m'écoutent même pas quand je dis que j'étais à la guerre parce que je suis une femme. »²⁶

On constate qu'une bonne partie des anciennes combattantes ne s'identifie pas en tant que telle, soit parce qu'elles privilégient d'autres formes d'identité (épouse ou mère) ou bien parce qu'elles sentent que l'institution militaire est encore hautement masculine aux yeux de la société et que les autres ne peuvent pas concevoir qu'en tant que femmes elles y ont eu leur place.²⁷ Ceci est problématique à plusieurs niveaux. Cette question de perception empêcherait beaucoup d'anciennes combattantes d'avoir recours aux ressources auxquelles elles ont droit après leur carrière militaire, malgré le fait que beaucoup soient entrées dans les armées afin de bénéficier de ces mêmes services ou qu'elles en ont vraiment besoin. Les conséquences sont particulièrement dramatiques pour les anciennes combattantes qui se retrouvent en difficulté sociale. Aussi, la non-reconnaissance fait que beaucoup ont du mal à mettre en avant et valoriser les acquis professionnels qui résultent de leur expérience militaire. Certaines aussi ont intégré l'armée afin de trouver leur place dans une organisation sociale, une grande famille en quelque sorte ; elles vivent difficilement la fin de leur carrière militaire. Ne pas pouvoir s'identifier en tant qu'ancienne combattante ne permet pas non plus une plus grande visibilité aux yeux du public américain et donc la reconnaissance des contributions des femmes militaires avance plus lentement. Reconnaître les anciennes combattantes serait aussi bénéfique pour les femmes qui sont actuellement dans l'institution militaire, et confirmerait leur place au sein de l'institution.

La VA (United States Department of Veterans' Affairs) a une branche dédiée spécialement aux anciennes combattantes : <http://www.va.gov/womenvet/>. Alors que la complexité de cette administration et l'accès aux services peuvent s'avérer difficiles, un effort est en cours pour rendre les procédures moins lourdes pour les anciens combattants. Beaucoup reste

²⁶ Conversation entre Helen Benedict et Mickiela Montoya dans Benedict, Helen. *The Lonely Soldier: The Private War of Women Serving in Iraq*, p. 2.

²⁷ *Trauma Informed Care for Women Veterans Experiencing Homelessness : A Guide for Service Providers*. Publication de Women's Bureau U.S. Department of Labor (p. 15) disponible à <http://www.dol.gov/wb/trauma/traumaguide.htm#.UMmrWHej0g8>

à faire ; on refuse encore trop de demandes pour des traitements liés à la MST (Military Sexual Trauma/traumatisme militaire sexuel). Parmi les initiatives de l'organisation, une campagne de « changement culturel » est en cours, afin de rendre les contributions des femmes militaires plus visibles et de changer les perceptions du public, de l'administration de la VA, et des femmes militaires elles-mêmes, pour démontrer que les armées américaines et leurs services ne sont plus exclusivement le domaine des hommes.²⁸ Beaucoup d'organisations privées et d'ONGs existent également pour aider les femmes anciennes combattantes à faire valoir leurs droits et leur fournir un soutien supplémentaire.

Le film documentaire « Service : When Women Come Marching Home »,²⁹ réalisé en 2012 par Marcia Rock et Patricia Lee Stotter, suit cette transition difficile vécue par un groupe d'anciennes combattantes et rassemble leurs témoignages. Il s'ajoute à un foisonnement de documentaires, livres, et témoignages qui racontent les difficultés particulières auxquelles les soldats de l'Irak et Afghanistan sont confrontés.

Organismes avec vocation d'assister les anciennes combattantes

S'étant aperçu des difficultés particulières auxquelles sont confrontées les femmes soldats pendant et après leur mobilisation, certaines organisations non-gouvernementales telles que SWAN (Service Women Action Network), Grace After Fire (La grâce après le feu), et Protect our Defenders proposent différents types de service et de soutien aux femmes soldats et aux anciennes combattantes.

ONG apportant un soutien aux anciennes combattantes

- Grace After Fire est une organisation fondée en 2008 au Texas et gérée par d'anciennes combattantes. Cette ONG a pour but de créer des réseaux d'anciennes combattantes afin de mieux les protéger, les guider vers des ressources et les aider sur le chemin de connaissance de soi et de développement personnel (<http://www.graceafterfire.org/>). Leurs forums de discussion et blogs sont une ressource importante pour les anciennes combattantes et permettent de tisser des liens de solidarité, d'assistance et de compréhension.
- SWAN (Service Women's Action Network) basée dans la ville de New York, a été fondée également par d'anciennes militaires. Cette organisation milite en faveur des réformes politiques du gouvernement américain pour atteindre l'égalité de tous les membres du

²⁸ http://www.womenshealth.va.gov/WOMENSHEALTH/culture_change.asp (le 13 décembre, 2012).

²⁹ <http://www.servicethefilm.com/index.php> (le 10 avril, 2013)

personnel militaire. Sa mission est de « transformer la culture militaire afin de garantir des opportunités égales et la liberté de servir la nation sans discrimination, harcèlement, ou agression et de reformer le système de service aux anciens combattants afin de fournir des soins de qualité et des services aux anciennes combattantes et leurs familles ». ³⁰ Elle a pris position en faveur de l'abolition de la politique de « Don't Ask, Don't Tell » et milite pour abolir la restriction du combat. SWAN fournit un service médiatique et juridique pour les causes qu'elle soutient. Le site web de l'organisme est une excellente source d'informations sur l'actualité concernant les femmes militaires et fournit aussi des statistiques.

- « Protect our Defenders » ³¹ est un organisme des droits de l'homme qui a pour but de soutenir les anciennes combattantes et militer contre les situations d'agression sexuelle dans les armées américaines. L'organisation se donne pour mission d'informer le public et le gouvernement américain sur ces faits et d'encourager des changements dans les politiques et pratiques du système judiciaire militaire.

La vie pendant et après une carrière militaire, pour beaucoup de femmes, est fortement influencée par l'idée culturellement préconçue dans la conscience nationale et militaire que le rôle du soldat est le domaine des hommes. Trop souvent, les femmes peuvent être considérées comme n'étant pas « suffisamment soldat », tant il est difficile de créer et de valoriser une nouvelle identité soldatesque qui peut comprendre le féminin. Dans l'imaginaire, ce rôle reste à être créé pour que les contributions de tout le personnel militaire soient valorisées. Certains avancent même la nécessité d'inventer une nouvelle culture militaire qui serait le reflet des évolutions de la société. Être en adéquation avec des réalités mondiales équivaut à pouvoir mieux gérer les difficultés de nos sociétés quand elles surviennent. La conception genrée du conflit même est à revoir.

³⁰ Voir la missions de l'organisme sur son site web www.servicewomen.org.

³¹ Voir leur site web à <http://www.protectourdefenders.com/>

Le conflit armé et la carrière de soldat, des phénomènes genrés ?

Les constructions culturelles de nos compréhensions du conflit armé et de la paix sont genrées. L'activité du soldat est plus souvent associée à une certaine conception de la masculinité, alors que l'on associe plus facilement la féminité et les femmes à la paix. Si ces constructions ont raison d'être ou non, une solide fondation historique et sociale, n'est pas la question ici. Ce qui importe pour la question des femmes militaires est la difficulté que peut avoir une société à concilier la féminité et la violence armée (légitime ou non légitime, d'ailleurs). Dans le cadre de l'institution militaire, où la professionnalisation du métier des armes au service de la nation a longtemps été le domaine exclusif des hommes, faire une place aux femmes peut se passer facilement au niveau de l'organisation alors que les mentalités peuvent avoir besoin d'un temps pour évoluer.

Ce clivage historique entre les hommes, qui font la guerre et les femmes, qui « observent, souffrent, s'adaptent, font le deuil, honorent, adorent, témoignent et travaillent » est identifié par Jean Bethke Elshtain, pour qui deux catégories genrées en résultent : les belles âmes et les guerriers justes (164). Cette construction occidentale, qui rend « naturelle » l'association de l'homme à la violence et la femme à la paix, la maternité et la domesticité, crée une dichotomie, qui se réitère au moment de chaque conflit armé. Les guerriers justes, engagés dans un conflit légitime car sanctionné par l'état, protègent et préservent les belles âmes féminines et la nation qu'elles représentent. Dans cette compréhension, il n'y a pas de place ni pour des hommes pacifistes, ni pour des femmes belliqueuses.

« La belle âme », pour Elshtain, est le réserve des femmes dans l'imaginaire occidental et découle d'une conception hégélienne définie dans *Le phénoménologie de l'esprit*. Elle est une mode de conscience qui permet de protéger une apparence de pureté en cultivant une innocence envers le cours des événements historiques (4). Pour Elshtain, cette existence est continuellement reconstruite par des femmes et renforcée par des hommes (4). Ainsi, on crée deux catégories en temps de conflit, des combattants masculins sur le front et une société civile féminine non combattante, pacifiste, et isolée des réalités du conflit mais qui soutient ces efforts. Paradoxe, ainsi l'on mène un conflit alors que la population civile le soutient tout en espérant un retour à la paix, l'on protège la vertu de celles pour qui on se bat. Dans ce conflit « juste », tous sont ainsi innocentés. En renforçant la qualité domestique de la politique intérieure, idéologiquement, on éloigne une certaine partie de la population de la responsabilité politique. Quand on implique

alors des femmes militaires dans le combat, on perd cette structure idéologique. On se voit obligé de revoir nos catégories et compréhensions. En même temps, beaucoup de femmes militaires et d'autres acteurs réclament le droit de participation au combat car cela signifie le plein exercice de ses responsabilités civiques. La logique paraît assez convaincante : afin d'être citoyenne à part entière, tout individu a le droit et le devoir d'occuper toutes les fonctions de la société.³²

On se penche souvent sur les conceptions d'Elshtain dans les recherches pour comprendre le rôle des femmes dans les conflits armés. On en retire de sa définition que les femmes sont à la fois celles pour qui l'on se bat, celles que l'on protège de la guerre, et en même temps, celles qui en sont victimes (Sjoberg, *Mothers, Monsters, Whores*, 4). De ce fait, on a du mal à reconnaître la possibilité que les femmes puissent être des acteurs de violence. Celle qui donne la vie ne peut pas la prendre, même si la réalité historique prouve tout le contraire. Pour une femme, le fait de vouloir participer à un tel acte, est perçue comme une anomalie ou une circonstance extrême et anormale. Dans l'analyse de Sjoberg, la violence au féminin est catégorisée : elle est soit une forme d'hypermaternité où l'on protège les siens à tout prix (la mère), soit le résultat d'un vécu où la femme est dénaturisée et en devient monstrueuse (le monstre), soit la conséquence d'une perversion sexuelle qui comporte un élément violent (la putain) (Sjoberg, Chap. II « Narratives of... », *Mothers, Monsters, Whores*). Aucun de ces cas de figure ne rendent les femmes pleinement responsables de leurs actes, aucune ne choisit ; une piètre place est accordée aux pouvoirs de décision et d'action féminins dans les narrations de violence proscrite.

Alors que personne ne reconnaît autant les fruits de la paix et ne peut en être aussi désireux que le soldat professionnel, le métier d'armes forme ses membres pour avoir un recours éventuel à la violence. Cette forme de violence légitime se voit contaminé par des considérations portées par la violence proscrite.³³ Cette volonté de l'opinion publique à catégoriser les femmes qui commettent des actes violents dans des catégories réductrices et pathologiques peut rendre très difficile l'identification des femmes militaires avec un schéma professionnel, valorisant et en même temps féminin. L'identité de la femme soldat reste à être créée, une identité qui pourrait aller au-delà de « la féminité militarisée, » où les femmes ne sont qu'un ajout à une culture militaire masculine, où l'on voudrait qu'elles se comportent à la fois comme des femmes et comme des hommes (Sjoberg 86).

³² Ceci est notamment la position d'Erin Solaro, une figure polémique dont le franc parler et les opinions hautement politisées par rapport à la politique extérieure des Etats-Unis portent à controverse dans ce débat (voire *Women in the Line of Fire : What You Should Know About Women in the Military*. Emeryville, CA : Seal Press, 2006.).

³³ Cette confusion peut devenir encore plus ambiguë quand des femmes militaires participent à des crimes de guerre ; Sjoberg étudie le problème des femmes impliquées dans les actes de tortures à Abu Ghraib (*Mothers, Monsters, Whores*, 58-87).

Cependant, l'emploi des femmes militaires dans les armées repose actuellement sur un paradoxe. On voudrait à la fois bénéficier des possibilités que la feminité fournit tout en abolissant la notion de différence entre femme militaire et homme militaire. On profite par moment d'une vision où l'on essentialise comme intrinsèques les qualités dont une femme peut ou ne pas être dotée (les femmes sont des bonnes confidentes pour les hommes soldats éloignés de leur structure familiale ; les femmes organisent des événements sociaux pour booster le moral des troupes). En même temps, on est obligé de reconnaître et de concilier l'action des femmes soldats américaines sur un terrain où la définition des rôles sexués est encore plus distincte que dans la société américaine et que l'on dénonce d'ailleurs (les femmes militaires peuvent avoir accès plus facilement à la sphère intime des familles ; elles sont perçues différemment par la population locale et inspirent confiance). On prône tout simplement d'autres rôles qui sont tout aussi genrés. Comment comprendre ce système qui voudrait saisir les avantages de la feminité et l'effacer en même temps ?

Ce paradoxe se reflète au niveau de la pratique également. L'armée a instauré ce que l'on appelle une « éthique du guerrier » pour que tout soldat ne s'identifie pas selon son rôle ou poste mais selon ce credo de valeurs : « Je mettrai toujours en avant la mission. Je n'accepterai jamais la défaite. Je n'abandonnerai jamais. Je ne quitterai jamais un camarade tombé » (Putko WICC 31-32). Ainsi, si l'on les interroge sur leur professions, ils s'identifient tous en tant que guerriers et non en tant qu'individu remplissant un certain rôle distinct des autres. Une formation accompagne ce credo; elle comprend une formation pour le combat qui est la même pour tout personnel militaire, homme et femme. En privilégiant la mission combattante de tout personnel militaire, l'armée a aboli le fondement idéologique pour la politique de l'exclusion du combat que jusqu'alors la politique gouvernementale souhaitait maintenir. En même temps, au niveau pratique, les femmes militaires avaient bien besoin de cette formation car elles se trouvent dans des situations de combat direct. L'éthique du guerrier pourrait être une manière de concilier les rôles genrés que l'on retrouve dans l'emploi des femmes militaires. Rassembler tout personnel militaire autour de l'expression de valeurs communes, faire en sorte que tout soldat puisse remplir le rôle qui lui est demandé pour mener une mission à bien au moment nécessaire, voici une vision de pleine intégration pour les femmes américaines dans les armées. Comme le résume si bien Disler, les politiques de restrictions sur les femmes militaires relèvent souvent de suppositions et de croyances et non de faits. Les attitudes d'une société concernant les femmes militaires sont « transitoires, circonstancielles et adaptives qui rendent compte de différentes périodes de guerre » (Disler, *Attitudes Aren't Free* 365).

La maternité ou la parentalité ?

Qui dit féminité pour beaucoup, dit maternité. Erin Solaro établit une relation de cause à effet entre l'exclusion historique des femmes des armées et le taux de mortalité maternelle ; lorsque l'on risquait sa vie en couches, l'on n'était pas demandée à la risquer sur le champ de bataille. Que cette explication soit valide ou non, la maternité et la vie de la femme soldat posent souci dans l'imaginaire collectif. L'on n'a qu'à penser au scandale de cette campagne de publicité pour l'allaitement maternel où l'on voit deux femmes militaires en uniforme en train d'allaiter leurs enfants.³⁴ Choquée, la hiérarchie militaire a demandé que cette publicité, faite par des femmes militaires pour promouvoir l'allaitement chez les femmes militaires, soit retirée. On perçoit souvent que la maternité peut être un empêchement à une carrière de guerrière. Qu'en est-il de la réalité ?



La grossesse et la maternité sont perçues comme étant les facteurs principaux qui rendraient des femmes indisponibles à certains moments de leur carrière militaire. La logique est que ceci poserait un problème d'effectifs au moment de la mobilisation d'une unité. Cependant, ces phénomènes sont vécus différemment selon les réalités des unités. Les unités en sous-effectifs ont tendance à percevoir davantage les inconvenances de la grossesse et la maternité qui rendraient une femme soldat momentanément indisponible, comme tout autre membre du personnel qui serait blessé ou absent pour d'autres raisons (Harrell and Miller 40). La grossesse

³⁴ Voir l'article du Huffington Post de Lisa Belkin du 31 mai, 2012 « Breastfeeding Photos Of Terran Echegoyen McCabe And Christina Luna, Military Moms In Uniform, Spark Controversy » (Photo de Brynja Sigurdardottir) http://www.huffingtonpost.com/2012/05/31/military-moms-breastfeeding_n_1558581.html

peut aussi limiter les tâches qu'une femme peut effectuer avant son congé maternité ; la performance est perçue comme variable de femme à femme (40). Si le commandant et le personnel d'une unité ont une bonne connaissance des régulations et restrictions concernant la grossesse, il est plus facile à gérer les grossesses éventuelles des membres de l'unité et les attitudes des camarades sont plus positives (40). Dans l'étude de Harrell et Miller, certains participants ont exprimé l'opinion qu'il importait quelle fonction la soldate enceinte occupait et à quel moment dans la vie de l'unité elle était enceinte, les femmes officiers ayant plus tendance à planifier leur grossesses en fonction des besoins de l'unité et à des moments où l'unité n'allait pas être mobilisée (40).

Un pourcentage des membres des forces armées américaines est composé de parents célibataires ; plus d'hommes soldats étaient parents célibataires en 1997 malgré le fait que la perception était le contraire. De manière générale, les difficultés économiques des parents célibataires font qu'ils ont souvent besoin de plus de soutien de leur responsable hiérarchique et de l'unité. Les difficultés concernant les modes de garde de leurs enfants les rendent parfois indisponibles pour certaines activités (Harrell and Miller 41).

L'autre question qui se pose est l'avènement d'une grossesse lors de la mobilisation d'une unité. Il serait important de faire des tests de grossesse réguliers afin de dépister des grossesses avant et pendant la mobilisation, le souci étant qu'une femme enceinte déployée sur un théâtre de combat pourrait connaître un souci de santé auquel l'on n'est pas préparé (Cook, *WICC* 56).

Les médias et le rôle de l'opinion publique

La couverture médiatique des guerres en Irak et Afghanistan a fait que les femmes militaires ont gagné en visibilité. Leurs expériences inédites ont été suivies avec intérêt par le public américain, surtout depuis 2009; même si l'on constate que leur présence n'est pas encore ressentie dans la chronique officielle de ces deux conflits. *The New York Times*, *The Christian Science Monitor*, *National Public Radio* et *The Huffington Post* ont dédié des séries ou des numéros spéciaux aux femmes militaires. La presse universitaire et académique s'intéresse à la question aussi. Les organismes militants ont une présence médiatique sur les chaînes de la télé américaine où l'on y consacre émissions et documentaires, tout ceci sans le cri d'alarme que l'on pensait qu'une telle expérience sociale allait solliciter.

Les femmes militaires aussi sont largement responsables de cette présence, notamment lorsqu'elles gravissent les échelons. Certaines, comme Tammy Duckworth, optent pour une carrière politique après leur carrière militaire. Duckworth, un membre de la garde nationale qui a

perdu ses deux jambes lors de l'attaque de son hélicoptère en Irak, a gagné un siège au Congrès dans l'Etat de l'Illinois en novembre 2012.

On constate aussi, à Hollywood, une évolution marquée des femmes militaires dans l'imaginaire cinématographique. Pendant les années soixante-dix et quatre-vingt, le film *M.A.S.H.* (Robert Altman 1970) et la série télé qui en a été inspirée ont créé une image de l'infirmière militaire comme objet sexuel, convoitée de tous les médecins militaires dans cette comédie qui traite de la guerre de Corée. Cette farce à l'ambiance sexualisée avait pour but d'humaniser une unité militaire et dénoncer les horreurs de la guerre en plein conflit au Vietnam. *Private Benjamin* (Howard Zieff 1980), encore une comédie, est l'histoire d'une femme qui s'inscrit dans l'armée et malgré ses frivolités passées devient un soldat qui se respecte. Depuis les années quatre-vingt-dix et la politique d'intégration, la femme dans l'armée n'est plus un sujet humoristique. *G.I. Jane* (Ridley Scott 1997) démontre l'actrice Demi Moore, une femme toute aussi dure que les hommes, qui devient Navy SEAL (membre des forces spéciales de la marine).

Depuis le début de l'OIF et l'OEF, l'air est aux documentaires, la réalité étant plus captivante que la fiction. *Lioness* (Meg McLagan et Daria Sommers 2008) raconte l'histoire d'un groupe de femmes avant, pendant, et après leur mobilisation en Irak et leurs rôles dans une équipe Lioness. Elles racontent les défis, les difficultés, et les bénéfices de leurs expériences à la première personne, expliquant leurs motivations à devenir militaire, leurs expériences sur le terrain et la manière dont leurs vécus de soldats ont influencé leur vie lors du retour à la vie civile. *The Invisible War* (Kirby Dick 2012), mentionné auparavant, traite des agressions sexuelles au sein des armées. Ce documentaire a été reçu avec tellement d'émotion par le public américain qu'il fait partie désormais des formations destinées à sensibiliser le personnel militaire par rapport à la violence sexuelle.³⁵

La présence médiatique des femmes militaires suggère surtout la volonté de témoigner et d'archiver ce que beaucoup considèrent comme étant une expérience historique. *When Janey Comes Marching Home: Portraits of Women Combat Veterans* de Laura Browder avec le photographe Sascha Pflaeging est une série d'entretiens et de portraits de femmes militaires après leur mobilisation. Un autre film, *Service : When Women Come Marching Home* de Marcia Rock et Patricia Lee Stotter, en salle en avril 2013, détaille les vies de sept anciennes combattantes de l'Irak et Afghanistan qui vivent avec des handicaps suite à leurs mobilisations.³⁶ Le nombre croissant d'ouvrages

³⁵ Voir Anu Bhagwati « The Unheard Victims of 'The Invisible War' : The Crisis of Sexual Assault in the U.S. Military » *Foreign Affairs*, 28 mars, 2013.

³⁶ <http://www.servicethefilm.com/>

historiques sur les femmes militaires actuelles et passées, américaines et étrangères, démontrent un désir de réfléchir sur un objet historique souvent négligé, la femme et la guerre.

Une opinion publique plutôt favorable

L'attention portée sur les contributions des femmes militaires en Irak et Afghanistan, la discussion qui s'ensuit, montrent bien que l'opinion défavorable vis-à-vis des femmes au combat que l'on a voulu prêter au public américain ne semble pas fondée. En 2003, un américain sur dix s'est déclaré en faveur d'une égalité totale entre hommes et femmes militaires quant à l'affectation aux postes. En 2005, cela s'est précisé, 72% d'américains étaient favorables à la possibilité pour les femmes de servir dans n'importe quel rôle en Irak (Lindon, WICC, 39). Les réalités de cette guerre n'ont pas forcément découragé l'avancement des femmes militaires. Le public américain ne semble pas non plus choqué par la possibilité que des femmes puissent être blessées ou mourir lors d'une guerre, pas plus choqué qu'à l'idée que des hommes puissent risquer leurs vies (Lindon, WICC, 40-41). Il semblerait que soutenir l'équité et célébrer la contribution de tout personnel militaire, sans égard pour leur sexe, semble l'opinion la plus répandue aux Etats-Unis.

Ces attitudes ont peu changé depuis la publication de la *Women in Combat Compendium*. Après l'annonce de lever la restriction au combat pour les femmes en janvier 2013, The Pew Research Center a mené une enquête pour sonder l'opinion publique sur ce changement. 66% des sondés ont déclaré être en faveur de ce changement (8% indécis, 26% opposés). 47% ont déclaré que ceci était un changement majeur pour les armées américaines et 47% que c'était un changement mineur. 58% ont déclaré que cette nouvelle politique allait fournir plus de possibilités aux femmes dans l'institution militaire, 7% que cela allait empirer les possibilités, et 30% que cela ferait peu ou pas de différence. Au niveau de l'efficacité des armées américaines, 29% des sondés ont exprimé l'opinion que ce changement allait rendre les armées américaines plus efficaces, 15% qu'elles deviendraient moins efficaces, et 49% que cela n'allait peu ou pas changer l'efficacité des armées.³⁷ Il semblerait que le public américain était tout à fait prêt à accueillir cette annonce et que sa conception même des armées change.

³⁷ Voir le rapport en entier au : <http://www.people-press.org/files/legacy-pdf/1-29-13%20Women%20in%20Combat%20Release.pdf>

Conclusion : La diversité est la force des forces armées

Les rôles des femmes militaires semblent évoluer rapidement. 2012 a été une année charnière a beaucoup d'égards et cette mutation s'est close en janvier 2013 avec la décision de Leon Panetta de permettre une pleine intégration des femmes dans les armées. Les fusilliers marins, la branche la plus masculine des armées américaines, ont invité, pour la première fois, des femmes à participer à leur formation de combat la plus rigoureuse. On estime que ceci indique qu'il y aura bientôt un changement dans le nombre de postes ouverts aux femmes dans ces unités dédiées au combat des forces spéciales. Deux cas judiciaires, notamment *Hegar v. Panetta* avec le soutien de l'Union américaine pour les libertés civiles (ACLU), ont démontré la lassitude des femmes militaires elles-mêmes. Deux actions légales ont été entamées contre Leon Panetta et le DoD pour discrimination envers les femmes concernant la restriction au combat.³⁸ On remet en cause le fondement légal de cette mesure auprès de la cour Suprême, la plus haute instance judiciaire des Etats-Unis. Que la décision de Panetta ait été l'aboutissement de ces actions légales serait surprenante. Il est important surtout de noter que l'institution militaire a écouté les opinions de ses propres soldats et aussi du public américain. La réélection de Barack Obama assure une continuité dans la manière dont son administration s'engage sur la question des femmes militaires.

Il reste à voir comment l'implémentation de la pleine intégration des femmes dans les forces armées américaines se déroulera. Le Gen. Martin E. Dempsey (Chairman of the Joint Chiefs of Staff, conseiller militaire principal auprès du Président Obama) a défini cinq principes directifs et une série de buts pour l'administration. Il souhaite préserver la cohésion, le moral et disponibilité des forces tout en gardant la confiance du public américain en s'assurant que tout le personnel militaire, femme ou homme, ait la possibilité de réussir et faire une carrière militaire. Ensuite, il compte passer en revue toutes les occupations militaires existantes actuellement, afin de déterminer les critères physiques et mentaux requis de chaque candidat potentiel pour s'assurer qu'ils soient établis de manière équitable pour les deux sexes. Le dernier principe vise à garantir la présence des femmes parmi les cadres dirigeants et officiers des armées et prévoit des mesures particulières de recrutement et d'affectation à cette fin. L'implémentation concrète devrait se poursuivre jusqu'en janvier 2016 et l'on demande à chaque service de rendre compte des efforts mis en oeuvre. La marine américaine continuera à affecter des femmes soldats selon la configuration des navires, les opportunités de poste dans la chaîne de commandement et selon les disponibilités opérationnelles des bâtiments. Pour septembre 2015, la revue de toutes les

³⁸ Voir le dépôt de plainte au http://servicewomen.org/wp-content/uploads/2013/03/HegarvPanettacomplaint_-_original.pdf

occupations militaires devra être terminée et des critères non-discriminatoires par rapport au sexe devront être définis pour le recrutement et l'affectation aux postes.³⁹

Etant donné la date récente de l'annonce de cette décision, il est actuellement difficile de faire état du déroulement de cette intégration. On imagine que des femmes pourraient officiellement servir au combat direct avant le départ des troupes américaines de l'Afghanistan. On se pose également beaucoup de questions. Est-ce que les jeunes américaines pourraient être incluses maintenant dans la conscription obligatoire en case de conflit majeur ? Est-ce que beaucoup de femmes, tout simplement, souhaitent occuper des rôles combattants ? Est-ce que les femmes auront le conditionnement physique nécessaire pour des postes aussi ardues que ceux des forces spéciales ? Est-ce que le métier de soldat se transforme tout simplement ? Est-ce que le recours aux compagnies privées de sécurité ne signifie pas aussi le moyen de contourner ces mesures, car dans le secteur privé cette politique ne s'appliquera pas ?

Les effets désirés de cette intégration pourraient être ressentis dans quelques années alors qu'actuellement on essaie d'envisager ce que seront les armées américaines de demain. On se rend surtout compte que les armées ne peuvent plus faire sans les femmes. Elles jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'institution sans pour autant l'avoir transformée. L'institution militaire américaine se rend compte qu'avoir une armée qui représente la véritable face de la société américaine est essentielle à son succès. La diversité fait la force de n'importe quelle institution qui souhaite avoir une influence sur l'échelle globale, sinon, dans ce cas en particulier, elle risque fort de négliger une moitié du monde.

³⁹ Women in Service Implementation Plan Memo, janvier 9, 2013.

Bibliographie

- Benedict, Helen. *The Lonely Soldier: The Private War of Women Serving in Iraq*. Boston: Beacon Press, 2009.
- Bhagwati, Anu. «The Unheard Victims of The Invisible War.» *Foreign Affairs*. 28 mars, 2013.
- Bowman, Tom. « As Qualified Men Dwindle, Military Looks For A Few Good Women» National Public Radio. 25 mars, 2013.
- Helen Carreiras et Gerhard Kümmel, « Off Limits : The Cults of the Body and Social Homogeneity as Discursive Weapons Targeting the Integration of Women in the Army. » dans Carreiras et Kümmel, *Women in the Military and in Armed Conflict*, Wiesbaden (Allemagne) : VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2008.
- Cawkill, Paul, Alison Rogers, Sarah Knight and Laura Spear. *Women in Ground Close Combat Roles: The Experiences of Other Nations and a Review of the Academic Literature*. Fareham, Hampshire, UK: Defense Science and Technology Laboratory, DSTL/CR37770 V3-0, September, 29, 2009.
- Chapman, Anne W. and United States Army. *Mixed-gender basic training: The US Army Experience 1973-2004*. Army Training and Doctrine Command, 2008.
- Cheldelin, Sandra I. and Maneshka Eliatamby. *Women Waging War and Peace: International Perspectives on Women's Roles in Conflict and Post-Conflict Reconstruction*. New York, NY: Continuum Publishing, 2011.
- DACOWITS Defense Advisory Committee on Women in the Services, *Defense Advisory Committee on women in the Services 2009 Report*, Washington, D.C., March 23, 2010.
<http://dacowits.defense.gov/Reports/2009/Annual%20Report/dacowits2009report.pdf>
- Enloe, Cynthia. *Nimo's War, Emma's War : Making Feminist Sense of the Iraq War*. Berkley, Ca : University of California Press, 2010.
- Harding, Tyra A. *Women in Combat Roles : Case Study of Female Engagement Teams*. United States Army War College, 2012
- Harrell, Margaret C., and Laura L. Miller *New Opportunities for Military Women: Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale*. Santa Monica, CA: RAND Corporation, MR-896-OSD, 1997.
http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR896.html
- Harrell, Margaret C., Castaneda, Laura, Werber Schirmer, Peter. *Assessing the Assignment Policy for Army Women*. Santa Monica, CA : RAND, 2007.
- Herbert, Melissa S. *Camouflage Isn't Only For Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military*. New York: New York University Press, 1998.
- John Lancaster, « Navy "Gantlet" Probed: Sex Harassment Alleged at Fliers' Convention, » *Washington Post*, Oct. 30, 1991.

- Manning, Lory. *Women in the Military: Where They Stand*. 7th ed., Washington, D.C.: Women's Research and Education Institute, November 2010.
<http://www.wrei.org/index.htm>
- MacKenzie, Megan H. « Let Women Fight : Ending the U.S. Military's Female Combat Ban. » *Foreign Affairs*. Vol. 91.6 Nov/Dec. 2012. (32-42)
<http://www.foreignaffairs.com/articles/138200/megan-h-mackenzie/let-women-fight?page=show>
- Miller, Kavanagh, Lytell, Jennings and Martin. *The Extent of Restrictions on the Service of Active-Component Military Women*, RAND Corporation, 2012.
- Military Leadership Diversity Commission. *From Representation to Inclusion: Diversity Leadership for the 21st-century Military* (Executive Summary). 2011.
- Office of the Under Secretary of Defense Personnel and Readiness. *WISR Report to the Congress on the Laws, Policies and Regulations Restricting the Service of Female Members in the U.S. Armed Forces*. February 2012 (http://www.defense.gov/news/WISR_Report_to_Congress.pdf)
- Parco, James E. et David A. Levy. *Attitudes Aren't Free: Thinking Deeply About Diversity in the U.S. Armed Forces*. Maxwell Airforce Base, Alabama: Air University Press, 2010.
- Quil, Lawrence et Marisa Peñaloza. «Sexual Violence Victims Say Military Justice System is 'Broken.'» National Public Radio, 21 mars, 2013.
- Sjoberg, Laura. *Gender and International Security: Feminist Perspectives*. Londres: Routledge, 2010.
- ... et Via, Sandra. *Gender, War, and Militarism: Feminist Perspectives*. Praeger Security International, 2010.
- ... et Caron E. Gentry. *Mothers, Monsters, Whores: Women's Violence in Global Politics*. Londres : Zed Books, 2007.
- Skaine, Rosemarie. *Women in Combat: A Reference Handbook*. Santa Barbara, CA: ABC-CLIO, 2011.
- Solaro, Erin. *Women in the Line of Fire: What You Should Know About Women in the Military*. Emeryville, CA: Seal Press, 2006.
- Strategic Studies Institute. *Women in Combat Compendium (WICC)*. U.S. Army War College. 2008
- Tendrich Frank, Lisa. *An Encyclopedia of American Women at War: From the Home Front to the Battlefields*. Santa Barbara: ABC-CLIO, 2013.