

Archived Content

Information identified as archived on the Web is for reference, research or record-keeping purposes. It has not been altered or updated after the date of archiving. Web pages that are archived on the Web are not subject to the Government of Canada Web Standards.

As per the [Communications Policy of the Government of Canada](#), you can request alternate formats on the "[Contact Us](#)" page.

Information archivée dans le Web

Information archivée dans le Web à des fins de consultation, de recherche ou de tenue de documents. Cette dernière n'a aucunement été modifiée ni mise à jour depuis sa date de mise en archive. Les pages archivées dans le Web ne sont pas assujetties aux normes qui s'appliquent aux sites Web du gouvernement du Canada.

Conformément à la [Politique de communication du gouvernement du Canada](#), vous pouvez demander de recevoir cette information dans tout autre format de rechange à la page « [Contactez-nous](#) ».

CANADIAN FORCES COLLEGE / COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES
CSC 32 / CCEM 32

EXERCISE NEW HORIZONS / EXERCICE NOUVEAUX HORIZONS

L'intégration complète des femmes une affaire de culture

Lcol M. Gignac

This paper was written by a student attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions, which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied, except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.

La présente étude a été rédigée par une stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale

SOMMAIRE

Depuis 1989, les FC sont mandatées pour intégrer les femmes dans toutes les fonctions militaires, et ce, sans restriction. L’Australie et les États-Unis ont limité l’emploi des femmes au combat. Pourtant, ces deux derniers pays affichent un plus grand nombre de femmes dans leurs forces régulières.

Cet essai démontrera que l’approche canadienne à l’intégration des femmes est freinée par un problème de culture et d’attitudes négatives envers les femmes. C’est la raison pour laquelle l’intégration des femmes dans les FC n’arrive pas à surpasser celle de l’Australie et des États-Unis. Les FC devront mettre en place les solutions, maintes fois avancées, si elles désirent vraiment intégrer les femmes et régler le problème de rétention. Des études supplémentaires sur le sujet ne sont pas nécessaires. Le leadership militaire doit passer aux actes et implanter les solutions identifiées et contrôler les résultats. La rétention du personnel sera améliorée et l’intégration des minorités visibles sera facilitée par l’énergie employée à l’intégration des femmes.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
TABLE DES MATIÈRES	2
INTRODUCTION.....	3
HISTORIQUE DE L'INTRODUCTION DES FEMMES	5
CHEMINEMENT COMMUN	6
LOIS ET CLIMAT D'ACCEPTATION	7
<i>Au Canada</i>	7
<i>En Australie</i>	15
POURQUOI NE PAS AMENER LES FEMMES AU COMBAT DIRECT?	17
EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE	18
COHÉSION	20
CAPACITÉ PHYSIQUE DES FEMMES.....	23
HÉROS ET GUERRIER.....	27
CHANGEMENT CULTUREL	31
CONCLUSION	36
ANNEXE A	38
ANNEXE B	48
BIBLIOGRAPHIE.....	50

INTRODUCTION

"Parce que je suis une femme, je dois faire des efforts hors du commun pour réussir. Si j'échoue, personne ne dira, "elle n'a pas ce qu'il faut pour réussir". Ils diront, "les femmes n'ont pas ce qu'il faut pour réussir"".

Luce Clare Boothe¹

"Les femmes servent dans les Forces canadiennes depuis plus de 100 ans, mais leur présence dans des groupes professionnels militaires, y compris dans les armes de combat, est très récente"². En effet, c'est en 1989, suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), que les Forces canadiennes (FC) ont procédé à l'intégration des femmes dans tous les secteurs d'emploi et toutes les professions. Le Tribunal donnait dix ans aux FC pour parachever cette intégration. "Le Canada a été le premier des pays membres de l'OTAN à ouvrir tous ses postes aux femmes, bien que d'autres pays comme la Norvège, le Danemark et la Belgique aient suivi, depuis"³. Il est, de plus, le pays qui a obtenu le niveau le plus élevé, en ce qui a trait à l'intégration des femmes, des pays de l'OTAN⁴.

¹ Luce Clare Boothe, speech to the National Press Club in Washington, D.C. www.quoteland.com/author.asp?AUTHOR_ID=1648; Internet; consulté le 5 mars 2006.

² Ministère de la Défense nationale, "*Progrès vers l'égalité des femmes dans les Forces canadiennes : Journée internationale de la femme 2003*", http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1022; Internet; consulté le 30 mars 2006.

³ Ministère de la Défense nationale, CS EX. "Évaluation : intégration des femmes dans les FC" (Ottawa : MDN, 1998), p. ii/v.

⁴ Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Carreiras, Helena. "*Gender Integration in the Armed Forces: a cross national comparison of policies and practices in NATO*

Pourtant, nous ne pouvons pas encore parler d'intégration totale. L'augmentation globale de la représentation des femmes est loin d'atteindre les cibles établies pour l'ensemble des FC comme pour chacun des éléments. Qu'est-ce qui freine cette augmentation? Y a-t-il des barrières tangibles et intangibles freinant cette intégration? Afin de déterminer quelles sont les causes de ce phénomène, l'auteur va comparer l'approche prise pour intégrer les femmes de trois forces armées soit celles du Canada, des États-Unis (É.-U.) et de l'Australie. Ces trois pays ont été sélectionnés parce qu'ils font partie des nations les plus progressistes en ce qui concerne la prétendue intégration des femmes. Ils partagent aussi des caractéristiques qui ont été influencées par une culture à prédominance blanche, masculine, hétérosexuelle et une tradition judéo-chrétienne. Chacun est composé d'une population et de forces armées qui reflètent une gamme de diversité. Leurs forces sont toutes légalement mandatées d'intégrer les femmes et elles ont toutes adopté une politique contre le harcèlement⁵.

Plus spécifiquement, je vais démontrer que l'approche canadienne à l'intégration des femmes est freinée par un problème de culture et d'attitudes négatives envers les femmes. C'est la raison pour laquelle l'intégration des femmes dans les FC n'arrive pas à surpasser celle de l'Australie et des É.-U. Loin de pouvoir s'asseoir sur leurs lauriers, les

countries", accessible à <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>; Internet; consulté le 26 février 2006.

⁵ Franklin C. Pinch, "An introduction to challenge and change in the military: gender and diversity issues", extrait de *Challenge and change in the military: gender and diversity issues* (Canada: MDN, 2005), p. 1-25.

FC devront mettre en place les solutions, maintes fois avancées, si elles désirent vraiment intégrer les femmes et régler le problème de rétention.

Nous commencerons par comparer l'historique de la démarche entreprise par chacune des trois forces afin de comprendre comment chacune est parvenue à sa situation actuelle. Nous aborderons la question à savoir pourquoi les femmes ne devraient pas aller au combat direct en étudiant les notions d'efficacité opérationnelle, de cohésion, et de capacité physique des femmes. Nous regarderons pourquoi certains pays choisissent de ne pas laisser leurs femmes aller au combat. Puis nous toucherons brièvement la notion de héros pour expliquer cette décision. Nous verrons ensuite le changement culturel nécessaire à l'intégration des femmes dans les FC. Nous conclurons par des pistes de solutions supplémentaires pour améliorer la situation.

HISTORIQUE DE L'INTRODUCTION DES FEMMES

L'annexe A du présent document, donne un bref historique de l'évolution de l'intégration des femmes dans chacun des trois pays étudiés. Nous allons revoir le cheminement commun que leurs forces ont suivi afin de mieux s'expliquer la situation actuelle. Nous regarderons leurs différentes lois et exceptions mises de l'avant, et le climat au sein des forces au moment de leur adoption. Ceci nous permettra de comprendre dans quelles conditions l'intégration des femmes s'est développée.

Cheminement commun

La participation des femmes dans les affaires militaires remonte au 18^e siècle dans ces trois nations. Dès qu'une guerre s'annonçait, les forces armées faisaient appel aux femmes non seulement comme infirmière, mais également dans les services de soutien, dans les états-majors, comme estafette et même comme soldat au combat au côté des hommes, etc⁶. Certaines se sont même travesties en hommes et ont gravi les échelons jusqu'à commander des unités comme Madeleine Moore aux É.-U⁷. Après chaque guerre, les femmes étaient libérées et retournaient à la vie civile. Après la Deuxième Guerre mondiale, nos trois forces armées ont créé des corps réguliers de femmes pour ensuite les éliminer et les intégrer au sein des organisations existantes. Elles ont également imposé des limites quant au nombre de femmes, à la profession qu'elles pouvaient choisir et au grade qu'elles pouvaient atteindre. Les plafonds ont été éliminés, mais des limitations en matière d'emploi sont demeurées afin d'empêcher les femmes d'aller au combat.

L'interdiction aux femmes d'aller au combat a eu pour effet de restreindre leur progression vers des grades supérieurs. En effet, comme le service des armes et l'expérience au sein des unités de combat étaient des critères d'avancement ou de

⁶ Department of Defense. "*Women in combat*"; [http://www.patrick.af.mil/deomi/Observances%20&%20Demo graphics/Additional%20Resources/Gender%20Issues/CBTWOMEN.htm](http://www.patrick.af.mil/deomi/Observances%20&%20Demo%20graphics/Additional%20Resources/Gender%20Issues/CBTWOMEN.htm); Internet; consulté le 04 février 2006.

⁷ *Ibid.*

sélection pour certains cours, l'accès des femmes à une promotion était entravé. Leur entrée aux collèges d'état-major n'est apparue qu'à la fin des années 70 pour le Canada et les États-Unis⁸. Les trois pays ont mis sur pied un comité chargé de favoriser et de surveiller l'intégration des femmes au sein de leurs forces. Ils sont mandatés pour intégrer les femmes, au maximum, dans tous les métiers sauf ceux reliés au combat ou pouvant les amener à opérer à proximité des combats à l'exception du Canada qui n'a aucune restriction.

Maintenant que nous connaissons les étapes communes qu'ont suivies les forces armées du Canada, de l'Australie et des É.-U., nous allons regarder comment elles se sont éloignées. Nous allons examiner les lois qui s'y réfèrent et le climat d'acceptation au moment de leur adoption afin de comprendre dans quelles conditions l'intégration des femmes s'est amorcée.

Lois et climat d'acceptation

Au Canada

Le premier événement d'importance quant à l'intégration des femmes au sein des FC vient de la commission royale sur le statut de la femme en 1970. Deux des six

⁸ Il a été impossible de retrouver cette information pour l'Australie.

recommandations qui touchaient les FC prirent beaucoup de temps à être mises en place soit l'accès aux collèges militaires⁹ et l'ouverture de toutes les professions aux femmes¹⁰.

En 1978, la loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute discrimination contre les femmes sauf dans le cas d'une exemption reliée aux besoins de l'emploi. Les FC ont dorénavant le fardeau de démontrer pourquoi les femmes ne peuvent pas servir dans les armes de combat. Des essais dans chacun des services, sous le nom de SWINTER, ont lieu et ont pour but de déterminer l'impact d'employer des groupes mixtes (hommes et femmes) dans des environnements variés. Suite à ces essais, il est apparu évident que la clause qui restreignait l'emploi des femmes n'avait plus de justification¹¹.

Pourtant, en 1985, rien n'avait encore été fait pour retirer l'exemption, et le comité parlementaire sur l'égalité des droits recommandait que toutes les professions dans les FC soient ouvertes aux femmes. Le comité concluait que le processus de révision de la politique actuelle des FC prenait trop de temps. Un groupe de travail fut alors mis sur pied au sein des FC, afin de réagir à la réponse du gouvernement canadien, qui indiquait qu'il avait toutes les intentions d'élargir l'éventail d'emplois des femmes au sein des FC. Des ordres administratifs ont été créés afin de permettre une expansion du rôle de la

⁹ Les femmes ont eu accès à l'éducation subventionnée, mais ce n'est qu'en 1980 qu'elles ont pu intégrer les collèges militaires comme élèves-officiers.

¹⁰ Tous les métiers ont été ouverts aux femmes en 1989, mais ceux à bord des sous-marins ne furent ouverts qu'en 2001.

¹¹ Bien que les résultats de ces essais demeurent discutables, en raison de difficultés méthodologiques comme celle de recréer les effets du combat en temps de paix, les résultats ont été acceptés.

femme au sein des FC. Mais, l'un de ces ordres venait réitérer une justification pour exclure les femmes de certaines professions et unités. En fait, les hauts gradés refusaient l'intégration des femmes sur la base que celles-ci affectaient la cohésion et le moral :

[...] Des évidences empiriques, obtenues tout au long de l'histoire de la guerre, ont prouvé que l'efficacité opérationnelle des forces armées est affectée décisivement par une combinaison de facteurs humains [...] Le stress rencontré lors des batailles pousse les membres des unités impliquées à leurs limites physiques et psychologiques. L'habileté de continuer à travailler efficacement, sous des conditions extrêmes, demande un haut niveau de force physique et mentale, et une forte résistance. Plus importante encore, l'efficacité au combat dépend de liens forts entre les membres, lesquels sont essentiels à la cohésion des unités et au moral. L'évidence empirique a démontré que le stress humain est composé de complexités additionnelles provenant de groupes mixtes. La préoccupation que ce stress additionnel pourrait sérieusement mettre en péril l'efficacité opérationnelle a eu pour résultat, que toutes les nations majeures dans le monde, ont maintenu des limites quant à la composition d'unités mixtes dans leurs forces armées. Et cela, particulièrement dans les unités qui feront probablement directement face à l'ennemi dans la bataille. En conséquence, afin de ne pas mettre en péril l'efficacité opérationnelle exigée par les besoins de la sécurité nationale, la composition de certaines unités demeurera limitée au seul sexe masculin. Ainsi, un nombre de professions militaires ne sera restreint qu'aux hommes, tandis que dans certaines autres, il y aura une composante masculine minimum¹². [TL]

Ce n'est qu'en 1989, en réponse à trois plaintes que le TCDDP ordonna que les femmes soient totalement intégrées dans tous les rôles des FC. Ces dernières avaient dix ans pour s'y employer. La seule exception fut le service à bord des sous-marins où l'espace était jugé insuffisant pour créer des commodités séparées. Cette dernière restriction fut levée en décembre 2001.

¹² Human Rights Tribunal Decision, T.D. 3/89 *In the matter of hearing between the complaints and the Canadian armed forces* (Ottawa: Minister of Supplies and Services, 1989), p. 32.

Ainsi, les FC ont été précipitées dans un processus d'intégration obligatoire dans lequel elles ne croyaient pas au départ. Il n'est donc pas surprenant qu'après la période accordée par le TCDP très peu de progrès aient été accomplis dans l'intégration des femmes, surtout dans les armes de combat (1 % en 1989 à 3 % en 1999). Une augmentation de la proportion des femmes au sein des FC a été observée depuis 1989. Celle-ci est passée de 9.9 % en 1989, à 11.7 % en 2003, pour atteindre son niveau record en 2005 avec 12.6 % de femmes¹³. Le ministère est encore bien loin de l'objectif qu'il s'est fixé à 28 %.

Les tableaux 1.1 à 1.3 donnent une représentation actuelle de la proportion de femmes, selon le grade chez les officiers, les membres du rang, et par service. Le tableau 1.3 montre la cible que s'est fixée chacun des services. C'est l'armée qui a le plus de difficulté à recruter et à maintenir les femmes.

Tableau 1.1 – Représentation actuelle par grade – officiers force régulière - Canada

Canada 2005	Gén	Col	Lcol	Maj	Capt	Lt	2lt	Élof	Total
Femmes	3	12	63	298	902	235	165	402	2080
Hommes	67	306	1022	2877	4942	794	795	1383	12186
Total	70	318	1085	3175	5844	1029	960	1785	14266
% femmes	4.3 %	3.9 %	5.8 %	9.4 %	15.4 %	22.8 %	17.2 %	22.5 %	14.6 %

¹³ Ces chiffres n'incluent pas les réservistes.

Tableau 1.2 - Représentation actuelle par grade – membres du rang force régulière – Canada

Canada 2005	Adjuc	Adjum	Adj	Sgt	Cplc	Cpl	Sdt	Total
Femmes	29	101	267	715	1052	2083	1429	5706
Hommes	627	1682	3403	5973	7266	14009	8701	41661
Total	656	1783	3670	6688	8318	16092	10130	47337
% femmes	4.4 %	5.7 %	7.3 %	10.7 %	12.6 %	12.9 %	14.1 %	12.1 %

Tableau 1.3 – Représentation actuelle par service – officiers & membres du rang force régulière - Canada

Canada 2005	Marine	Armée	Aviation	Total
Femmes	1377	3218	3161	7756
Hommes	10014	27933	15875	53822
Total	11391	31151	19036	61578
Représentation féminine	12.1 %	9.7 %	16.6 %	12.6 %
Cible (national 28 %)	40 %	25 %	29 %	28 %

Source : Canada. DND, "Canadian Forces National Report on the integration of women: committee on women in NATO Forces ", 4-5.

Aux États-Unis

En 1988, le département de la défense émet une politique, afin de définir quels emplois seraient fermés aux femmes dans ses services. La règle du risque est adoptée.

Celle-ci :

[...] interdit aux femmes d'être affectées aux unités non combattantes (et à des emplois) qui seraient exposées à un risque de combat, de la même façon ou de plus grande façon, que celui auquel font face les unités de combat direct avec lesquelles elles opèrent¹⁴. [TL]

Malgré celle-ci, les femmes ont été directement exposées aux dangers de la guerre lors de l'opération tempête du désert en 1991. Ainsi, même reliées à des fonctions loin derrière

¹⁴ Georgia Clark Sadler, "Women in combat: the U.S. military and the impact of the Persian Gulf war", extrait de *Wives and warriors: women and the military in the United States and Canada* (Westport: Bergin & Garver, 1997), p.79-97.

la ligne de combat, treize femmes furent tuées, dont cinq au combat et deux furent capturées. "L'expérience des femmes lors de l'opération tempête du désert a rendu manifeste, que la ligne de séparation entre le combat et le non-combat n'était pas très évidente¹⁵."

Tout comme pour le Canada, ce sont les forces aériennes qui retirent, en premier, toutes leurs restrictions concernant les femmes, sauf en ce qui concerne les tâches reliées au combat au sol. En 1991, lors de débats,

[...] les chefs de tous les services ont témoigné qu'ils s'opposaient à l'ouverture des unités de combat aux femmes. Le chef de l'état-major de l'aviation, Gen. Merrill A. McPeak, a même déclaré qu'il choisirait un pilote masculin pour un poste de combat même si une femme qui postulait pour le même emploi était supérieure dans tout, comparativement à l'homme¹⁶. [TL]

En 1993, le secrétaire de la défense, Les Aspin, dut obliger les services de permettre aux femmes de concourir pour des affectations sur des avions engagés dans des missions au combat. Puis, ce fut le tour de la marine de retirer la clause d'exclusion des navires allant au combat. Ce changement fut accepté d'emblée par les hauts gradés de la marine¹⁷.

¹⁵ *Ibid.*, p.79-97.

¹⁶ *Ibid.*, p.79-97.

¹⁷ Les performances des femmes lors de la guerre du Golf Persique, où le moral et l'efficacité au combat n'avaient pas été affectés par leur présence ; les femmes tuées et faites prisonnières durant la guerre qui n'avaient pas soulevé un tollé dans la population civile ; et les conclusions sur l'enquête de plaintes de harcèlement avaient convaincu l'amirauté qu'il y allait du meilleur intérêt de la marine et de ses marins féminins d'embarquer dans la vague de changements. *Ibid.*, p.79-97.

En 1994, la règle de l'affectation au combat direct au sol vient remplacer la règle du risque¹⁸. Cette dernière, moins sévère que la précédente, interdit aux femmes de servir dans des unités, inférieures au niveau de brigade, dont la mission première était de s'engager dans des combats directs au sol. Ce dernier terme a été défini comme étant :

[...] engager un ennemi au sol avec des armes individuelles ou d'équipages, lorsqu'exposé au tir hostile et à une haute probabilité de contact physique direct avec le personnel de la force hostile. Le combat direct au sol a lieu bien en avant du champ de bataille lorsqu'on cherche à localiser l'ennemi ou lorsqu'on marche à l'ennemi afin de lui infliger une défaite par le tir, la manœuvre ou l'effet de choc¹⁹. [TL]

Les raisons invoquées pour cette limitation tiennent de la cohésion, de l'efficacité au combat, du moral et de la force physique et morale. Les professions encore fermées aux femmes aujourd'hui dans les services des Forces américaines peuvent être consultées à l'annexe B.

Malgré les restrictions à l'emploi des femmes, les Forces américaines ont toujours démontré une progression dans la proportion de femmes qu'elles emploient. Ainsi, en 1987 elles comptaient 10.2 % de femmes, en 2003 15 % et en 2005 16 %, son niveau le plus élevé à ce jour²⁰.

¹⁸ L'Administration Clinton a établi, en 1993, un comité d'implantation pour s'assurer que l'ouverture de nouveaux domaines aux femmes serait faite équitablement dans les différents services. Ce comité est venu à la conclusion que la règle du risque n'était plus nécessaire et devrait être remplacée par une politique sur le combat au sol.

¹⁹ Margaret C. Harrell, *The status of gender integration in the military: analysis of selected occupations* (Santa Monica: RAND, 2002), p. 3-4.

²⁰ Ces taux incluent les réservistes.

Les tableaux 1.4 à 1.6 donnent une représentation actuelle de la proportion de femmes, selon le grade chez les officiers, les membres du rang, et par service. L'aviation a toujours été le plus fort employeur de femmes. Ce sont les Marines et la Garde côtière qui affichent les plus bas taux. Phénomène intéressant, l'armée emploie une plus grande proportion de femmes que la marine, alors que plus de métiers sont ouverts dans cette dernière.

Tableau 1.4 - Représentation actuelle par grade – officiers force régulière – É.-U.

É.-U. 2005	Gen	COL	LTC	Maj	CPT	1Lt	2Lt	Total
Femmes	45	1328	3471	6065	12545	6070	4942	34466
Hommes	877	10591	25647	39162	59441	25509	20230	181457
Total	922	11919	29118	45227	71986	31579	25172	215923
% femmes	0.49 %	11.1 %	11.9 %	13.4 %	17.4 %	19.2 %	19.6 %	16 %

Tableau 1.5 - Représentation actuelle par grade – membres du rang force régulière - É.-U.

É.-U. 2005	CSM/SMA	SGM	SGT	CPL	PV	Total
Femmes	837	2416	73891	43528	51132	171804
Hommes	9976	25150	465991	225489	291997	1018603
Total	10813	27566	539882	269017	343129	1190407
% femmes	7.7 %	8.8 %	13.7 %	16.2 %	14.9 %	14.4 %

Tableau 1.6 – Représentation actuelle par service – officiers & membres du rang force régulière – É.-U.

É.-U. 2005	Armée	Marine	Aviation	Corps de Marine	Garde côtière	Total
Femmes	70313	51643	70298	10800	4438	207492
Hommes	417359	309175	288501	166413	34601	1216049
Total	487672	360818	358799	177213	39039	1423541
Représentation féminine	14.4 %	14.3 %	19.6 %	6.1 %	11.4 %	14.6 %

Source : É-U. DoD, "Semiannual demographic profile of the department of defense and U.S. Coast Guard", 2-4.

En Australie

Les services des Forces australiennes n'étaient pas d'accord quant à l'accès au combat pour les femmes lorsque la loi sur la discrimination reliée au sexe fut adoptée en 1984. Ils ont immédiatement demandé une exemption qui fait maintenant partie constituante de la loi. La loi sur la discrimination reliée au sexe exempte spécifiquement les forces armées de l'obligation de donner un traitement égal aux femmes en ce qui touche au combat et aux rôles reliés au combat.

Progressivement, des postes ont été ouverts aux femmes dans l'aviation. En 1990 s'est amorcée une vague de changements majeurs pour l'emploi des femmes au sein de la force de défense de l'Australie. La marine royale annonçait l'ouverture de tous ces navires aux femmes sauf ses sous-marins. L'aviation emboîtait le pas en ouvrant tous ses postes sauf celui de pilote de chasse ainsi que les tâches reliées à la défense au sol. L'armée quant à elle limitait l'emploi dans l'artillerie, les blindés, l'infanterie et les ingénieurs de combat. Bien que le gouvernement australien ait passé le même genre de loi que le Canada²¹, il a choisi d'exclure les femmes du combat rapproché.

Les arguments énoncés par les Forces australiennes pour ne pas permettre aux femmes de joindre les unités de combat sont : l'effet disruptif des femmes sur l'attachement des hommes (male bonding), qui est un élément essentiel à la cohésion et

²¹ "Human rights and equal opportunity commission Act" et "workplace relations Act".

donc de l'efficacité opérationnelle ; les capacités physiques, psychologiques et émotionnelles des femmes ; ainsi que leur rôle dans la famille et la communauté.

Les limitations imposées aux Australiennes sont assez semblables à celles des Américaines. Cependant, les domaines fermés le sont en entier contrairement aux É.-U. 87 % des postes des Forces australiennes sont ouverts aux femmes. Les postes qui demeurent fermés peuvent être consultés à l'annexe B.

Tableau 1.7 - Représentation actuelle par grade – officiers force régulière - Australie.

AU 2005	Gen	COL	Lcol	Maj	Capt	Lt	2Lt	OCDT	Total
Femmes	4	23	206	914	1777	1248	378	402	4952
Hommes	328	716	2946	7198	9571	4893	1330	2241	29223
Total	332	739	3152	8112	11348	6141	1708	2643	34175
% femmes	1.2 %	3.2 %	7 %	12.7 %	18.6 %	25.5 %	28.4 %	17.9 %	14.5 %

Tableau 1.8 - Représentation actuelle par grade – membres du rang force régulière - Australie.

AU 2005	CWO	WO	SGT	CPL	LCPL	SDT	Total
Femmes	0	536	1406	2555	1782	3047	9326
Hommes	4	7506	9064	11478	7755	20475	56282
Total	4	8042	10470	14033	9537	23522	65608
% femmes	0 %	6.7 %	13.4 %	18.1 %	18.7 %	12.9 %	14.2 %

Tableau 1.9 – Représentation actuelle par service – officiers & membres du rang force régulière Australie.

AU 2005	Armée	Marine	Aviation	Total
Femmes	5480	3692	3583	12755
Hommes	38636	1745	17132	73223
Total	44116	21147	20715	85978
Représentation féminine	12.4 %	17.5 %	17.3 %	14.8 %

Source : DoD staff March 2006 data.

Le Canada, l'Australie et les É.-U. partagent un historique assez similaire quant à l'intégration des femmes. Trois forces armées qui au départ étaient toutes contre l'emploi

des femmes au combat. Leur intégration a été forcée par la législation dans les trois cas. Seul le Canada ne possède plus d'exemption et doit permettre à ses femmes d'aller au combat. Pourtant, la proportion de femmes constituant leurs forces est somme toute assez semblable. C'est la plus limitative, l'Australie, qui affiche pourtant la plus haute représentation féminine soit 14.8 %²².

Il est intéressant de s'interroger sur les arguments qu'évoquent les É.-U. et l'Australie de ne pas encore permettent à leurs femmes d'aller au combat alors que le Canada, le Danemark, la Norvège, l'Espagne, la Suède et l'Allemagne le font²³. Les raisons invoquées pour ne pas amener les femmes au combat direct, quoique nombreuses, peuvent être regroupées en trois raisons principales soit : l'efficacité opérationnelle, la cohésion, et la force physique et mentale. Nous allons donc les analyser afin de comprendre s'il s'agit de considérations valables pour maintenir les femmes loin du combat direct et si elles ont encore un effet sur l'intégration au Canada.

POURQUOI NE PAS AMENER LES FEMMES AU COMBAT DIRECT?

Les forces armées maintiennent de très vieilles traditions et sont reconnues pour être conservatrices. La notion qu'une femme soit susceptible d'être un soldat à part entière est venue ébranler la tradition voulant que seul l'homme fort puisse défendre sa

²² Ce nombre n'inclut pas les réservistes.

²³ Karen D. Davis et Brian Mckee, "Women in the military: facing the warrior framework, extrait de *Challenge and change in the military: gender and diversity issues* (Canada: MDN, 2005), p.52-75.

patrie. Comme pour la plupart des changements organisationnels, la transition menant à un changement de culture essentiel à l'intégration réussie des femmes est caractérisée par les étapes de refus, de résistance, d'exploration, et de l'engagement²⁴.

[...] Le leadership militaire a typiquement évité les initiatives de changement perçues comme innovations sociales, plus particulièrement en ce qui concerne l'intégration des femmes et l'orientation sexuelle.
 [...] Il prétend que ces changements auraient un effet nuisible sur la cohésion et l'efficacité opérationnelle²⁵. [TL]

Bien qu'une multitude de raisons aient été évoquées par les forces armées de nos pays, nous allons aborder les trois qui sont les plus citées et qui semblent le plus déranger. Celles-ci font partie des étapes de refus et de résistance.

Efficacité opérationnelle

Le sujet de l'efficacité opérationnelle est bien controversé dans le monde militaire. Bien qu'il soit cité à travers la littérature que l'intégration des femmes dans les armes de combat ait un effet néfaste sur l'efficacité opérationnelle, aucune preuve tangible n'a encore été avancée pour soutenir cette position. Certaines recherches semblent en réalité prouver l'inverse. Une recherche du ministère de la Défense britannique concluait que l'efficacité opérationnelle des groupes est grandement améliorée si les deux sexes sont impliqués. Lors de la Deuxième Guerre mondiale, les Américains, les Britanniques et les

²⁴ Ministère de la Défense nationale, CS EX. "Évaluation...", p. 20.

²⁵ Franklin C. Pinch, "Diversity: conditions for an adaptive, inclusive military" extrait de *Challenge and change in the military: gender and diversity issues* (Canada: MDN, 2005), p. 171-194.

Allemands ont mené leur propre expérience afin de déterminer comment les femmes réussiraient dans des unités mixtes. Ils ont intégré des femmes dans des unités de défense antiaérienne. À leur grand étonnement, les unités mixtes donnèrent de meilleurs résultats que les unités entièrement masculines²⁶. Les Britanniques conclurent que :

[...] L'efficacité d'une équipe n'est pas la mesure de la moyenne de la performance de chaque individu comme personne à tout faire. Il s'agit plutôt de l'ensemble des résultats de chaque tâche spécialisée accomplie, additionné à la synergie qui vient avec le leadership, le moral, et la cohésion de l'unité. Les unités mixtes ont été très efficaces²⁷! [TL]

Les Russes sont passés directement à l'emploi sans faire d'expérience et sont les seuls à avoir permis aux femmes de tirer du canon dans les unités de défense antiaérienne²⁸.

Trois illustres régiments de pilotes féminins russes ont été constitués. Entre 100 000 et 150 000 femmes russes ont été décorées durant la guerre, dont 91 ont reçu la médaille du héros de l'Union Soviétique²⁹. Ces femmes n'avaient rien à envier à leurs camarades masculins de l'Armée rouge quant à leurs actions, à leur témérité et à leur efficacité. De

²⁶ D'Ann Campbell, "Women in combat: the world war II experience in the United States, Great Britain, Germany, and the Soviet Union", extrait de *The world war two reader* (New York et Londres : Routledge, 2004), p. 250-269.

²⁷ *Ibid.*, p. 250-269.

²⁸ Nous pourrions également avoir un débat sur la légitimité de la femme de donner la mort alors qu'elle donne la vie. Bien que les opinions soient très partagées sur ce sujet, l'auteur se limitera à souligner que la vie est donnée par les deux parents bien que ce soit la femme qui porte l'enfant. Ainsi, pourquoi l'homme, qui donne également la vie, aurait-il davantage le droit que la femme de la retirer. Dans une société qui cherche à éliminer la discrimination, cette question devrait trouver sa réponse elle-même. Personne ne devrait avoir à le faire, mais la réalité est tout autre malheureusement. C'est ce questionnement qui semble avoir arrêté les Britanniques, les Américains et les Allemands de laisser les femmes des batteries de défense antiaérienne tirer sur la gâchette lors de la Deuxième Guerre mondiale.

²⁹ La médaille du héros de l'Union Soviétique est la plus haute récompense pour courage.

nos jours, il n'a pas été fait mention d'une détérioration de l'efficacité opérationnelle lors des multiples missions auxquelles les Américaines ont participé.

Bien que certains essais se soient soldés par un échec, l'auteur n'a pas trouvé d'exemples où l'efficacité opérationnelle des femmes pouvait être remise en question. Au contraire, dans tous les cas, cette dernière a été jugée égale ou supérieure suite à la mixité des équipes. Aussi, cette raison est-elle considérée comme n'étant pas une justification valable pour exclure les femmes du combat direct. La cohésion des unités comptant des femmes peut-elle être négativement affectée par ces dernières? C'est ce que nous tenterons de déterminer dans la prochaine section.

Cohésion

La cohésion c'est "ce lien qui unit les soldats ensemble d'une telle façon qu'il renforce leur volonté et leur engagement l'un envers l'autre, envers l'unité et l'accomplissement de la mission, malgré le combat ou le stress de la mission"³⁰. [TL] Malgré un nombre impressionnant d'études et de recherches sur le sujet, une réponse claire, au questionnement de l'effet de l'introduction des femmes sur la cohésion, n'est pas disponible. Dans ses recherches M.C. Devilbiss³¹ affirme que

³⁰ Marie de Young, "Sexuality : histories, behaviors, and lifestyles that impact unit readiness and cohesion", extrait de *Women in the military* (New Jersey: Transaction Publishers, 2001), p.135-169.

³¹ M.C. Devilbiss, *GI Jo*, (s.l. : s.n., 1985), cité dans Marina Nuciari, *Women in the military: sociological arguments for integration*, extrait de *Handbook of the sociology of the military* (New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003), p.290.

[...] les groupes mixtes peuvent développer le même niveau de cohésion que les groupes d'un seul sexe. Cette cohésion est positive en ce qui concerne les buts organisationnels, les groupes mixtes étant capables du même rendement avec la même efficacité que les groupes d'un seul sexe³². [TL]

Cette fraternité, trouvée dans les unités militaires, est liée aux conditions difficiles de l'emploi et à la durée que les personnes demeurent ensemble³³. "Elle ne semble pas affectée par le sexe : la camaraderie est créée entre camarades, et lorsque les préalables sont présents, tous les camarades sont des camarades peu importe à quel sexe ils appartiennent³⁴." Les femmes des unités de défense antiaérienne mixtes, citées dans la section précédente, ont rapidement développé de bonnes relations de travail et des liens qui s'avèrent vitaux quand les batteries se sont retrouvées sous le feu de l'ennemi³⁵.

Le sujet demeurera d'actualité tant que l'intégration des femmes ne sera pas une réalité. Certaines recherches demeurent négatives, comme le démontre l'essai de Rosen,

³² Marina Nuciari, "Women in the military: sociological arguments for integration", extrait de *Handbook of the sociology of the military* (New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003), p.290.

³³ Certains hommes pensent qu'il serait plus difficile de voir mourir une femme plutôt qu'un camarade masculin. Il apparaît que cette impression vient du sentiment de protection que les hommes ressentent relativement aux femmes et du lien avec la notion de mère. Lorsqu'un de nos amis proches meurt, le sentiment de perte est plus prononcé que lorsqu'il s'agit d'un de nos camarades plus éloignés. Ainsi, le soldat qui voit son meilleur ami disparaître a plus de difficulté à l'accepter que lorsqu'il s'agit d'un autre de ses camarades de sa section. Certains peuvent continuer à fonctionner alors que d'autres doivent être retirés du combat. La perte d'une consœur de combat devrait s'expliquer de la même manière. Plus elle fera partie des intimes et plus il sera difficile d'accepter sa mort. Après la disparition d'un certain nombre de femmes, le sentiment de perte ne devrait pas surpasser celui de voir mourir un camarade masculin.

³⁴ Marina Nuciari, "Women in the military ...", p. 291.

³⁵ D'Ann Campbell, "Women in combat ...", p. 250-269.

Bliese, Wright et Grifford en 1999³⁶ qui compare cinq études sur le sujet, et perçoivent un effet négatif sur la cohésion provenant de l'introduction de femmes dans les unités. Les auteurs indiquent cependant que ce dernier effet n'est cependant pas universel ni constamment fort et pourrait donc être expliqué par des éléments externes³⁷.

Une étude américaine majeure conduite en 1997 a trouvé que "l'intégration de personnel des deux sexes est perçue comme ayant un effet relativement petit sur la préparation, la cohésion et le moral." Les chercheurs poursuivent en disant que cela ne veut pas dire que l'introduction des femmes n'a aucun effet, mais que d'autres facteurs, tels que le leadership et l'entraînement, ont plus d'influence sur la cohésion et la préparation. Il a aussi été découvert que "les femmes apparaissent comme un problème

³⁶ Rosen, Bliese, Wright et Grifford, (s.l.: s.n., 1999), cité dans dans Marina Nuciari, *Women in the military: sociological arguments for integration*, extrait de *Handbook of the sociology of the military* (New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003), p.291.

³⁷ Il est vrai que plusieurs essais d'unités entièrement féminines ou mixtes n'ont pas donné de bons résultats. Lorsque les chercheurs s'y intéressent, ils démontrent, à de rares exceptions près, que les conditions gagnantes n'étaient pas présentes. Soit que les femmes aient été forcées à se joindre à l'essai ; soit que les paramètres aient été modifiés de manière à ce que le succès devienne impossible ; ou encore que les instructeurs ou les participants masculins ne veuillent pas des femmes. Ces exemples n'amènent rien à la discussion et n'ont pas été présentés dans ce document. La réalité est et demeure, que le Canada a décidé d'employer des femmes, dans tous les métiers des FC. Il s'agit maintenant de tout mettre en place pour faciliter cette intégration. Si l'avenir démontre honnêtement que certains métiers sont trop difficiles pour les femmes, alors le gouvernement canadien y réagira en conséquence. Il ne faut cependant pas empêcher celles qui ont les capacités de faire le travail d'accéder à ces postes sous prétexte de préjugés ou de manque de volonté.

seulement dans les unités composées de groupes en conflit et que les divisions causées par la mixité étaient minimales ou invisibles dans les unités dotées d'une forte cohésion³⁸."

L'intégration des femmes semble parfois avoir un effet négatif sur la cohésion du groupe qu'elles rejoignent. Cependant, cet effet ne se produit pas dans tous les cas. Une explication de ce phénomène est nécessaire avant d'exclure les femmes du combat direct, car l'effet négatif ne provient peut-être pas d'elles. Il provient peut-être d'autres éléments comme le leadership et l'entraînement ou autres. Il faut plutôt tirer profit des conditions amenant une cohésion positive. Étant donné l'ambivalence des résultats des recherches, l'auteur ne croit pas que les femmes devraient être exclues à ce moment-ci du combat direct.

Est-ce que les femmes peuvent faire les mêmes tâches que les hommes dans les forces armées? C'est ce que nous tenterons de déterminer en analysant la capacité physique des femmes.

Capacité physique des femmes

Dans toutes les forces où il y a intégration des femmes à un niveau ou à un autre, on entend les mêmes commentaires concernant la capacité physique des femmes. C'est

³⁸ Laura Miller et Margareth Haller, s.t. (s.l. : RAND, 1997), cité dans Marina Nuciari, *Women in the military: sociological arguments for integration*, extrait de *Handbook of the sociology of the military* (New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003), p.292.

bien connu, la femme est moins forte que l'homme, mais elle a plus d'endurance. Au Canada, on prétend que :

[...] malgré des standards physiques différents pour les hommes et pour les femmes, que le test de capacité physique amène des prédictions justes des habiletés de chacun à réussir selon le standard de la profession militaire. Les chercheurs prétendent que les différences distinctes dans la force physique et la résistance entre les hommes et les femmes sont largement sans rapport à l'atteinte des performances militaires demandées³⁹. [TL]

Tous les membres des FC doivent être à même d'accomplir cinq tâches militaires communes. Le test d'aptitude physique, CF Express, permet de prédire l'habileté physique d'un soldat de passer avec succès ces dernières.

[...] Il a été scientifiquement déterminé qu'une femme qui atteint avec succès les standards des femmes du CF Express est apte à passer avec succès les cinq tâches de la même manière qu'un homme qui atteint les standards masculins du même test⁴⁰. [TL]

Les FC ont découvert qu'un barème unique basé sur les tâches militaires est nécessaire pour empêcher la perception qu'un groupe est favorisé par rapport à l'autre. C'est pourquoi, malgré les résultats d'une étude qui confirmaient la validité du CF express, les FC ont mis sur pied un nouveau test afin de contrer la perception que l'épreuve était plus facile pour les femmes⁴¹. Les FC croient que ce dernier aura pour effet de renforcer l'intégration des femmes à long terme puisque le test sera exactement le même pour tous les militaires.

³⁹ Franklin C. Pinch, "An introduction to challenge ...", p. 1-25.

⁴⁰ Karen D. Davis et Brian Mckee, "Women in the military: facing the ...", p.52-75.

⁴¹ Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, "Committee on women in NATO : Canada", <http://www.nato.int/ims/2001/win/canada.htm>; Internet; consulté le 22 août 2005.

L'institut de recherche de médecine environnementale de l'armée américaine a amassé des données voulant qu'une meilleure sélection des recrues et un meilleur entraînement permettraient à plus de femmes de rencontrer les préalables physiques. Le ministère de la Défense du Royaume-Uni est venu à la conclusion que : "en utilisant de nouvelles méthodes d'entraînement physique, que les femmes peuvent se développer au même niveau de forme physique que les hommes de même gabarit"⁴². [TL] Le conditionnement physique augmente les capacités des femmes, et même si les différences moyennes entre les sexes persistent après celui-ci, la distribution des résultats se chevauche. Ainsi, là où ces habiletés sont particulièrement importantes pour certains métiers militaires, il serait rationnel de faire la sélection en fonction de l'habileté plutôt que le sexe, et ainsi choisir l'individu le plus qualifié.

Plus intéressant encore est le fait que les É.-U. reconnaissent des aptitudes physiques différentes selon l'âge, mais non selon le sexe. S'il est normal qu'un homme dans la soixantaine ne puisse pas courir comme un dans la vingtaine, comment se fait-il que cette logique ne puisse pas s'appliquer aux femmes? La vraie question est de savoir si les tests confirment les bonnes habiletés en fonction des tâches. Il faudrait déterminer les capacités nécessaires, pour chacun des métiers, afin que des barèmes uniques puissent être développés sans égard au sexe. Il faudrait ensuite démontrer une ouverture d'esprit lors des séances d'entraînement pour accommoder la physiologie différente des hommes et des femmes.

⁴² Karen D. Davis et Brian Mckee, "Women in the military: facing the ...", p.52-75.

Les critères d'habileté physique utilisés par les unités de combat sont arbitraires et discriminatoires pour les femmes⁴³. Les standards d'entraînement traditionnels ont été développés en accord avec les capacités physiologiques masculines alors que seuls les hommes étaient soldats⁴⁴. Ils ne sont donc pas objectifs et se révèlent être une barrière intangible à l'intégration des femmes.

[...] Il apparaît que les questions reliées à la force physique et à la résistance masquent d'autres questions. Aussi longtemps que les femmes ne seront pas aussi fortes que les hommes, cela n'a aucune importance qu'elles rencontrent les standards ou non. Les recherches suggèrent que lorsque les femmes rencontrent les standards, ceux-ci sont questionnés, les activités sociales et sexuelles des femmes sont rigoureusement examinées, les habiletés de leadership des femmes sont remises en question, et la perception qu'ont les femmes du harcèlement ainsi que du traitement inéquitable est mise en doute⁴⁵. [TL]

Les moyens existent d'accroître la force physique des femmes et les forces armées sont au courant, alors pourquoi nos trois pays ne les ont-ils pas mis en pratique⁴⁶? L'amélioration des capacités physiques des femmes pourrait mettre en danger la notion de héros que nous verrons dans la prochaine section. De plus, les hauts gradés qui doivent mettre en place cette solution sont des hommes qui possiblement protègent inconsciemment ce dernier

⁴³ *Ibid.*, p.52-75.

⁴⁴ Claire R. Snyder, "The citizen-soldier tradition and gender integration of the U.S. military", *Armed Forces & Society* 29, n° 2 (2003) : p. 190.

⁴⁵ Karen Davis et Virginia Thomas, *Chief land staff gender integration study: the experience of women who have served in the combat arms*, sponsor reaserch report 98-1 (Canada: DND, 1998), p.7, cité dans Donna Winslow et Jason Dunn, *Women in the Canadian forces: between legal and social integration*, *Current Sociology* 50, n° 5: p.661.

⁴⁶ Des exercices précis, pour accroître la force dans la partie supérieure du corps des femmes, sont décrits dans le livre d'entraînement de la force terrestre des FC. Pourtant, aucun programme les mettant en application n'a été développé.

bastion du héros. La preuve de la capacité physique des femmes ne pourra être faite qu'en appliquant les méthodes d'entraînement physique particulières aux femmes.

Il a été démontré que l'efficacité opérationnelle et la cohésion ne constituaient pas des facteurs déterminants pour empêcher les femmes d'aller au combat. Quant à la force physique, le bon entraînement et des normes adéquates devront être mis en place pour l'évaluer adéquatement. La vraie raison empêchant les femmes d'aller au combat vient de la notion de héros ou de guerrier que nous allons maintenant brièvement regarder.

HÉROS ET GUERRIER

Selon James Burk⁴⁷, la notion de héros daterait de bien avant la Grèce antique où l'homme devait défendre sa famille et sa nation. La femme qui assurait la survie de la lignée devait s'occuper de la famille et de la communauté⁴⁸. Le guerrier était héros, il était prêt à donner sa vie pour protéger les siens. Ces rôles ont assez bien été respectés jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale. Les femmes, ayant été appelées massivement à

⁴⁷ Claire R. Snyder, "The citizen-soldier tradition ...", p. 186.

⁴⁸ La femme était la seule à pouvoir nourrir l'enfant en bas âge aussi devait-elle demeurer au campement. Elle devait le protéger pendant que l'homme partait chasser ou à la guerre. Elle s'occupait donc des vieillards et des malades en son absence. Encore aujourd'hui certains hommes pensent que les femmes devraient rester au foyer et s'occuper des enfants et de la communauté. Pourtant, de plus en plus les deux membres du couple doivent se retrouver sur le marché du travail afin d'être à même de payer les factures et de s'offrir un peu de luxe. Les hommes acceptent assez bien que les femmes aillent sur le marché du travail. Ce qu'ils aiment moins c'est que l'arrivée de celles-ci vient troubler l'ordre établi. Pourtant, les revendications faites au nom des femmes profitent également aux hommes et améliorent leurs conditions de travail. Mais, le fait demeure que les hommes ont perdu un de leurs derniers retranchements où ils pouvaient se retrouver entre eux et affirmer leur masculinité. Les hommes ne sont pas plus mesquins pour autant, dès le berceau on leur apprend qu'ils sont plus forts et qu'ils doivent protéger les femmes.

travailler à l'effort de guerre dans les usines, ont pris goût à leur indépendance et au marché du travail.

Alors, sont apparues les notions des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi, où on ne doit plus, entre autres, discriminer sur le sexe. La femme a donc exigé sa place dans la communauté militaire, rôle qu'elle a occupé durant toutes les guerres, mais qui n'était pas reconnu⁴⁹. En accédant à la vie militaire, elle s'est attachée au symbolisme du guerrier/héros. Dans la construction sociale de la réalité, les héros sont des hommes forts, des soldats.

[...] L'obstacle réel à la participation totale des femmes dans les forces militaires aujourd'hui a très peu à faire avec leurs capacités physiques et mentales, mais tourne plutôt autour de questions sociales et culturelles caractérisées comme la construction sociale du guerrier⁵⁰. [TL]

"En bref, permettre aux femmes d'entrer dans les armes de combat est une question controversée et émotionnelle parce qu'elle brave l'idéologie traditionnelle, que la guerre est le monde des hommes où les femmes n'ont pas leur place⁵¹." [TL] Certains

⁴⁹ Selon la sociologie militaire, l'institution possède une mémoire sélective qui lui permet de se souvenir que des bons éléments afin de maintenir sa légitimité et sa stabilité. Une institution doit être perçue comme légitime en nature (symbolique) et en raison (comportement) pour que les gens suivent. Le symbolique ce sont les forces armées comme père protecteur de la nation alors que la raison est de défendre la nation. Ainsi, oublier l'héroïsme des femmes dans l'histoire militaire servait à la stabilité de l'institution militaire. C'est pourquoi l'histoire des femmes au combat est beaucoup moins connue que celle des hommes. Mary Douglas, "Comment les institutions décident de la vie et de la mort", extrait de *Comment pensent les institutions*, (Paris : La Découverte, 1999), p.128-130.

⁵⁰ Karen D. Davis et Brian Mckee, "Women in the military: facing the ...", p.52-75.

⁵¹ Donna Winslow et Jason Dunn, *Women in the Canadian forces: between legal and social integration*, *Current Sociology* 50, n° 5: p.654.

écrivains pessimistes argumentent que "le militaire est si fondamentalement masculin qu'aucune femme n'a une chance de transformer l'institution militaire en une place où les femmes et les hommes peuvent être égaux⁵²." [TL]

Chose certaine, si la femme veut prendre sa place dans les forces armées, un changement de culture doit s'opérer dans l'institution militaire. Ce changement est en grande partie bien amorcé dans la société canadienne et un peu moins dans celles américaines et australiennes. En effet, au Canada, les femmes peuvent accéder à toutes les professions militaires. La population canadienne exige que toutes les institutions gouvernementales soient un reflet des valeurs de sa société comme le dénotent les décisions de la cour face aux nombreuses plaintes reliées à l'équité.

Les gouvernements américains et australiens acceptent encore des exemptions pour les femmes au combat. Une étude, conduite après la guerre du Golf, a démontré que

[...] 76 % de la population américaine pensaient, que la sécurité nationale américaine serait la mieux servie en assignant la personne la mieux qualifiée au combat direct qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme. [...] Le public s'est montré peu disposé à placer une femme en situation de combat, seulement dans le cas d'un marine débarquant sur la rive pour attaquer un ennemi ou d'un soldat d'infanterie se battant dans un combat en corps à corps⁵³. [TL]

Aussi, le peuple américain n'est-il pas loin derrière les Canadiens. Seul son système politique empêche encore cette exemption de disparaître. Contrairement au Canada, où les hommes politiques s'entendent au préalable, "gentlemen's

⁵² Hugh, Smith et Ian McAllister, "The changing military profession: integrating women in the Australian Defence Force", extrait de ANZJS 27, n° 3 (November 1991), p. 388.

⁵³ Georgia Clark Sadler, "Women in combat ...", p.79-97.

club", pour faire passer ce genre de motion, aux É.U., le président doit ramasser suffisamment de suffrages pour faire accepter la motion. Les républicains et les démocrates sont tellement à l'opposé les uns des autres qu'il y a peu de chance de faire adopter une telle initiative⁵⁴.

Du côté des Australiens, la tendance est très conservatrice.

[...] Tout comme la culture politique australienne est profondément occidentale de caractère, la culture stratégique australienne est, elle aussi, un reflet de variations des idées anglo-saxonnes et anglo-américaines sur l'utilisation de la force par les sociétés libérales démocratiques⁵⁵. [TL]

Ces sociétés britannique et américaine n'ayant pas admis leurs femmes au combat, on peut dès lors comprendre la décision du gouvernement australien de les imiter.

Ainsi, la raison qui empêche encore la société à passer à une vraie intégration des femmes dans les forces armées peut être expliquée par la notion du héros. Celle-ci est profondément ancrée chez certains hommes comme chez certaines femmes. Afin de pouvoir modifier cette conception sociale, un changement culturel est nécessaire autant dans la société que dans les forces armées. Nous allons donc examiner, dans la prochaine section, le changement culturel nécessaire à l'intégration des femmes au sein des forces.

⁵⁴ Professeur Éric Ouellette, conversation avec l'auteur dans le cadre du cours de sociologie militaire, (Cours sociologie militaire, Collège des Forces canadiennes, Toronto, ON, 6 mars 2006).

⁵⁵ Michael Evans, *The tyranny of dissonance : Australia's strategic culture and way of war 1901-1905*, study paper n° 306 (Duntroon: Land Warfare studies Centre (Australia), 2005), p.23.

CHANGEMENT CULTUREL

Les forces de nos trois pays ont essayé de changer la culture de leur organisation avec plus ou moins de succès. En effet, dans les trois cas, la version officielle des officiers généraux prône l'intégration des femmes ; un comité existe afin d'aider et de surveiller l'intégration ; les règlements ont été révisés afin d'éliminer la discrimination ; etc. Un plan d'équité en matière d'emploi et une formation obligatoire sur la diversité existent tant au Canada qu'en Australie. Comment se fait-il alors que le Canada ne surpasse pas l'Australie et les É.-U. dans l'intégration des femmes⁵⁶?

Les FC ont engagé une compagnie en 1997 et en 1999/2000 afin de déterminer l'intérêt de la population canadienne à se joindre à ses rangs. Des résultats partiels sont présentés dans le tableau 2 ci-dessous. Cette enquête a révélé que 27 % des femmes âgées de 17-24 ont exprimé une inclination à se joindre aux forces. La cible des FC de 28 % semble donc un peu optimiste, mais est jugée raisonnable⁵⁷.

⁵⁶ Le fait que la cible d'intégration des femmes de 28 % n'est pas atteinte ne s'explique pas forcément par une iniquité de la loi au Canada. C'est la culture et les attitudes qui doivent changer pour que cet objectif devienne réalisable.

⁵⁷ Les FC ne cherchent pas à atteindre 28 % de femmes dans chacun des métiers ni même dans chacun des services, mais bien une représentation globale de 28 %. Cet objectif est plus réaliste considérant que les préférences sont différentes pour chacun des sexes et même chacune des ethnies en matière d'emploi. Le but est d'intégrer les femmes selon leurs aspirations et non de les forcer à faire ce qu'elles ne veulent pas. Aucune donnée n'a été répertoriée quant à la propension des femmes à vouloir joindre les armes de combat. Les recherches indiquent que ce nombre sera relativement peu élevé tant que le climat d'acceptation ne s'améliorera pas substantiellement et qu'il n'atteindra probablement jamais celui des hommes.

Tableau 2 – Intérêt de la population canadienne à joindre les FC en 1997 et 1999/2000.

Population canadienne	17-52 ans 1997	17-52 ans 1999/2000	17-24 ans 1997	17-24 ans 1999/2000
Femmes	16 %	14%	24 %	27 %
Hommes	30 %	29 %	39 %	39 %

Source : Canada. DND. DSHRC research note 10/01. "The future of women in the Canadian forces: defining the strategic human resource challenge", 13-14.

Des changements fondamentaux dans les manières de procéder sont nécessaires pour que l'intégration ait vraiment lieu comme le stipule le comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les FC.

[...] L'atteinte de l'équité exigera la mise en œuvre d'un important processus éducationnel pour amener les membres des FC à reconnaître, à respecter et à valoriser la diversité au sein de l'organisation. De plus, il faudra modifier fondamentalement les attitudes de nombreux membres des FC⁵⁸.

Ces changements n'ont pas encore eu lieu ou n'ont pas été mis en place depuis assez longtemps pour qu'on en perçoive l'effet.

Une étude, du MDN en 1998⁵⁹, donnait six étapes à suivre pour assurer les changements de culture et d'attitude nécessaires à l'intégration des femmes. Ces dernières ont été graduellement mises en place après que plusieurs études en arrivent à la même conclusion. Les étapes qui semblent faire le plus défaut sont : la communication constante des raisons qui justifient le changement et la modification des plans lorsque les mécanismes de surveillance en révèlent la nécessité. Les FC ont mis en place bon

⁵⁸ Department of national Defence, *Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes : rapport annuel 2000* (Ottawa : MDN, 2001), p.2.

⁵⁹ Ministère de la Défense nationale, CS EX. "Évaluation ...", p. iii/v.

nombre de bonnes initiatives, mais n'ont pas su communiquer les raisons du changement. Elles ont donc engendré de fausses perceptions et ont été la source de frustrations accrues⁶⁰. Le CF express, le congé de maternité ou congé parental, l'ajout d'un nombre limité de places réservées aux femmes au collège d'état-major et de commandement des FC, les modifications à l'équipement, etc. sont des exemples à cet effet.

Les FC ont commandé d'innombrables études sur l'intégration des femmes ou de la diversité. Elles semblent cependant avoir fait très peu d'effort pour mettre en place les recommandations telles que le spécifiait la commission canadienne des droits de la personne en 1996. Le chef du service d'examen du MDN fait état que les FC ont fait de grands pas vers le changement de culture exigé, mais que des groupes d'individus continuent à résister à l'intégration des femmes, principalement dans les rôles reliés au combat. Ce sont primordialement ces attitudes qui retardent le progrès. Ces comportements peuvent être corrigés par la formation ou par des sanctions. Pourtant, aucune nouvelle formation ne semble avoir été mise en place pour contrer ce problème. Cette formation devrait comprendre "des cours de communication entre les sexes, sur les questions spéciales reliées au leadership (exemples concrets à l'appui) et sur les stéréotypes courants⁶¹." De plus, les responsables, du projet d'évaluation des besoins en gestion de la diversité, recommandaient que le service de recrutement, de l'éducation et

⁶⁰ "La présomption que les familles concernent que les femmes est à l'origine d'un grand nombre de modes de gestion qui amènent des attitudes, des croyances et des pratiques qui entravent l'intégration et la progression des femmes. Elles renforcent le stéréotype, que les femmes sont moins fiables, qu'elles sont absentes plus souvent que les hommes, et qu'elles sont moins dédiées à leur carrière." [TL] Department of Defence, Smith Hugh and Ian McAllister. *Women in the Australian defence force....*

⁶¹ Ministère de la Défense nationale, CS EX. "Évaluation ..., p.18.

de l'instruction des FC, intègre des cours à tous les types de cours de chef⁶². Cette recommandation n'a pas encore été suivie.

Pour que l'intégration ait lieu, il faut un engagement décisif des plus hauts gradés, non seulement en parole, mais en geste. Comme leaders de l'institution, ils doivent fournir la vision et la direction pour que le changement s'installe. Ils doivent projeter une idée de ce que devrait être la nouvelle identité collective. Comme leaders du personnel, ils doivent être un modèle à suivre et s'afficher comme des promoteurs du changement. Ils doivent exiger, de tous les chefs, un engagement inconditionnel à l'égard des initiatives d'équité en matière d'emploi. Les forces doivent bannir, sous peine de sanction, les techniques d'entraînement qui dégradent un type d'individu par rapport à un autre comme les techniques de motivation à l'entraînement qui s'appuient sur des attitudes de discrimination⁶³.

Le nombre de libération du personnel féminin vient gravement mettre en danger l'intégration des femmes. Les raisons, les plus souvent alléguées, pour quitter les forces sont reliées à la famille et à la perspective de carrière. Plusieurs solutions amenées par l'Australie, entre autres, devraient être sérieusement regardées par les FC telles que son

⁶² Ces derniers devaient traiter de : styles de leadership / gestion en vue de la gestion de la diversité ; la façon dont les chefs peuvent prendre l'initiative de l'intégration des femmes et consolider les acquis ; la façon dont on peut créer un milieu de travail sensibilisé à ces questions ; et, les techniques de communications nécessaires à la gestion d'un milieu de travail hétérogène. *Ibid.*, p.18.

⁶³ Claire R. Snyder, "The citizen-soldier tradition ...", p. 193.

programme d'aide à la transition scolaire pour les enfants⁶⁴, les heures de garderies adaptées aux heures de travail et aux besoins de la communauté militaire⁶⁵, etc. Depuis des années, le MDN considère des solutions reliées à l'équilibre vie-travail, qui sont en effet dans la fonction publique fédérale, sans toutefois les avoir encore implantées. Il s'agit du télétravail, des heures flexibles, du travail à temps partagé, et de la semaine de travail compressée. Pour être efficaces, les solutions doivent profiter au personnel des deux sexes et être présentées comme telles.

Grâce à leurs solutions innovatrices, les Forces australiennes ont vu leur proportion de femmes augmenter et le nombre de libération diminuer. Un sentiment de cohésion de groupe, qui transcende la barrière des sexes, est en train d'émerger quoique doucement. La nostalgie des bons vieux jours est en train de disparaître grâce à l'entraînement mixte, à la démonstration que les femmes sont compétentes, qu'elles sont des "team player" et où les exigences techniques viennent surpasser les physiques⁶⁶.

Les FC ont entre les mains tous les outils pour accroître l'intégration des femmes, améliorer le taux de rétention de leurs ressources humaines et préparer la voie à la diversité. Il s'agit de changer la culture et les habitudes. Les hauts gradés doivent

⁶⁴ Department of Defence, "*Defence Annual report 2004-05*", accessible à <http://www.defence.gov.au/budget/04-05/dar/index.htm>; Internet; consulté le 17 janvier 2006.

⁶⁵ Department of Defence, Smith Hugh and Ian McAllister. "*Women in the Australian defence force....*"

⁶⁶ *Ibid.*

dépeindre la nouvelle identité collective et n'exiger rien de moins afin que l'intégration devienne réalité.

CONCLUSION

La croyance populaire veut que l'intégration des femmes se fasse automatiquement avec le temps et avec l'augmentation du nombre relatif de femmes.

Une étude, encore non publiée, démontre qu'au contraire l'intégration

[...] dépendra beaucoup plus de l'existence de politiques précises et de l'étendue de variables externes, telle que la présence de femmes dans des rôles de direction dans la société qui déterminera les orientations des politiques et du processus décisionnel au sein des forces armées.⁶⁷
[TL]

Bien que le Canada puisse s'enorgueillir d'avoir été le premier, des pays membres de l'OTAN, à permettre aux femmes d'accéder à tous les métiers, il n'a pas su franchir l'étape de la résistance. De nombreuses études canadiennes, comme étrangères, offrent une gamme de solutions à ces problèmes d'intégration des femmes et de rétention du personnel des deux sexes. En cette période de recrutement difficile, on doit ajuster les politiques internes pour maintenir ses ressources humaines entraînées et heureuses. Ce n'est que lorsque les problèmes internes seront résolus que la population aura envie de s'y joindre. Pour atteindre ce but, il faut des officiers généraux engagés à résoudre les problèmes d'attitudes et à changer la culture militaire. Des études additionnelles ne sont pas nécessaires pour trouver des solutions. Elles ont déjà toutes été formulées. Il reste à

⁶⁷ Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Carreiras, Helena. "Gender Integration in the Armed Forces ...

trouver la volonté d'implanter ces résultats et à suivre de près les progrès tels que la loi le prescrit.

[...] La question demeure à savoir jusqu'à quel point les forces sont prêtes à changer les relations structurelles (c.-à-d. transformer l'environnement social et culturel), qui favorise actuellement l'homme au dépend de la femme, et si la rétention de normes masculines, au lieu de normes neutres, est essentielle à l'efficacité des forces militaires⁶⁸.
[TL]

Une étude des raisons amenant les militaires des deux sexes à quitter l'institution demeure cependant nécessaire afin que les solutions touchent aux problèmes les plus urgents. L'intégration des minorités visibles sera grandement facilitée par les efforts qui auront été investis dans celle des femmes. Il est grandement temps de passer à l'exploration et à l'engagement!

⁶⁸ Franklin C. Pinch, "Diversity: conditions for an adaptive ...", p. 171-194.

Annexe A

Historique des femmes dans les forces armées du Canada, des É.-U. et de l'Australie.

Canada

1885 - Les femmes ont servi dans les forces militaires du Canada aussi tôt qu'en 1885 où les infirmières entraînées ont été appelées en service actif durant la suppression de la rébellion du Nord-Ouest.

1941-1942 - Suite à une demande croissante en personnel, lors de la Deuxième Guerre mondiale, le service féminin de l'aviation royale du Canada a été formé en 1941, et le service féminin de l'armée canadienne en 1942. À la fin de la guerre, on réduira leur nombre à quelques infirmières et cuisinières.

1950 - Avec la guerre de Corée en 1950, l'enrôlement des femmes reprit avec les forces aériennes canadiennes en 1951, l'armée canadienne en 1954 et la marine royale canadienne en 1955.

1965 - Un plafond contrôlé de 1500 femmes est imposé au sein des FC.

1971 - Suite au rapport d'enquête de la Commission royale sur la situation de la femme au Canada, le plafond imposé est aboli. Toutes les restrictions sur l'emploi des femmes dans les FC sont abolies sauf qu'elles ne peuvent servir dans des postes liés au combat, dans les endroits isolés et en mer.

1972 - Les femmes mariées peuvent pour la première fois servir, mais dès qu'une femme est enceinte, elle doit quitter les FC.

1978 - L'année où les femmes peuvent accéder au collège d'état-major des FC et au collège de la défense nationale pour la toute première fois. En 1979, les collèges militaires ouvrent leurs portes aux femmes. La Loi canadienne sur les droits de la personne est passée. Il n'est plus dorénavant possible de discriminer sur la base du sexe, entre autres, sauf lorsque justifié par une exemption (*bona fide*) pour des exigences d'emploi. Une étude de six ans est entreprise par les FC afin de se conformer à la Loi.

1986 - Suite aux résultats de cette dernière étude, les femmes peuvent pour la première fois servir dans des endroits isolés, dans les ambulances de campagne, dans les bataillons de services, en mer et comme pilotes et navigateurs avec certaines restrictions.

1988 - Colonel Sheila Hellstrom devient la première femme à obtenir son diplôme du collège de la défense nationale et devient la première femme à atteindre le grade de brigadier-général dans la force régulière.

1989 - Le TCDP ordonne l'élimination de toutes les restrictions encore en vigueur et donne dix ans aux FC pour se conformer à la loi.

1990 - Le ministre de la Défense nationale crée le comité consultatif du ministre sur les femmes dans les FC. Son mandat est de surveiller l'évolution de l'intégration des

femmes et l'équité en matière d'emploi dans les FC. Ce comité se rapportera à différentes entités au courant des années et changera plusieurs fois de nom. Le dernier-né étant l'organisation consultative des femmes de la défense (OCFD) et est composée de volontaires civils et militaires de tous les secteurs, de tous les grades et éléments de l'organisation. Son mandat consiste à identifier les politiques et pratiques qui posent problème aux femmes et de les porter à l'attention des gestionnaires et leaders supérieurs.

1995 - Création de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette loi

[...] a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subit, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, [...], conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences⁶⁹.

1999 - Seul l'emploi dans les sous-marins est toujours fermé, car leur dimension ne permet pas un aménagement adéquat pour les deux sexes.

2001 – Le 1er décembre 2001, la restriction concernant le service à bord des sous-marins est abolie avec l'entrée en service des sous-marins de la classe Victoria⁷⁰.

⁶⁹ Ministère de la justice, "Loi sur l'équité en matière d'emploi", <http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/188735.html#rid-188738>; Internet; consulté le 26 février 2006.

⁷⁰ Department of National Defence. CMS 03/01 – March 8, 2001, "*Navy opens submarine service to women*", http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_e.asp?id=266; Internet; consulté le 05 janvier 2006.

2002 - En décembre 2002, les FC deviennent assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

États-Unis

1914 –1918 - Près de 36 000 femmes ont servi dans les services médicaux durant la Première Guerre mondiale. À cela s'ajoutent 13 000 femmes qui ont servi dans diverses spécialités non reliées au monde médical. Toutes furent retournées à la vie civile en 1919.

1939 – 1945 - "Durant la Deuxième Guerre mondiale, le manque de personnel et les rapports d'excellentes performances des femmes d'autres pays ont amené les États-Unis à utiliser près de 350 000 femmes dans son propre effort militaire"⁷¹. Ces dernières étaient considérées comme un appui temporaire qui permettrait de libérer plus d'hommes pour le combat.

1948 - Le Congrès a passé la Loi sur l'intégration des femmes dans les forces armées

[...] qui spécifiait des limites très spécifiques sur les femmes qui pourraient dès lors rejoindre l'Armée. Les femmes pouvaient former jusqu'à 2 % des membres du rang et les femmes officiers 10 % des femmes du rang. Aucune femme ne pouvait servir dans un poste de commandement, atteindre le rang de général, ou détenir un rang permanent supérieur à lieutenant-colonel. Cette loi interdisait spécifiquement aux femmes d'être assignées à des avions ou navires engagés dans des missions de combat⁷². [TL]

⁷¹ Margaret C., Harrell. *The status of gender integration...*, p. 1.

⁷² *Ibid.*, p. 1-2.

1950 – 1960 - Le nombre de femmes augmenta encore dans les années 50 lors de la guerre de Corée et dans les années 60 lors de la guerre du Vietnam.

1967 - La limite de 2 % sur les femmes membres du rang a été abrogée ainsi que certaines restrictions touchant les promotions.

1970 - Dans les années 70, le nombre de femmes grimpera encore ainsi que le nombre de champs d'activités dans lesquels elles peuvent servir suite à la fin de la conscription et aux pressions sociales pour des opportunités égales.

1976 - Les premières femmes ont fait leurs entrées dans les académies militaires.

L'obligation de quitter les forces lorsque enceinte fût déclarée inconstitutionnelle. Les femmes avec des personnes à charge pouvaient s'enrôler avec une dispense.

1978 - Les femmes ont pu commencer à servir sur les navires non combattants.

1988 - La règle du risque voit le jour. Celle-ci interdit aux femmes d'aller dans les zones du champ de bataille où le risque d'exposition aux combats directs, aux tirs hostiles, ou à la capture est égal à ou supérieur à celui expérimenté par les unités de combats dans le même théâtre d'opérations.

1989 - Deux femmes ont commandé des unités au Panama.

1991 - Un grand nombre de femmes sont passées à l'avant avec leurs unités dans les zones de combat lors de la guerre du Golf, là où elles étaient interdites d'aller officiellement.

1992-1993 - La loi d'autorisation de la défense nationale de 1992-93 abroge la loi d'exclusion qui empêchait les femmes d'être assignées de façon permanente à un avion de combat. L'exclusion des navires de combat est modifiée afin de permettre aux femmes officiers de l'aviation d'être assignées aux navires de combat comme partie intégrante de l'unité d'aviation ou de tous autres éléments de l'air assignés au navire.

1993 - Une note de service du secrétaire de la défense en 1993, obligeait les services à donner l'opportunité aux femmes de compétitionner pour des affectations à des avions de combat et d'ouvrir autant de navires de la marine que possible aux femmes tout en respectant les restrictions légales qui empêchaient toujours celles-ci d'être assignées à des navires engagés dans des missions de combat.

1994 – Abrogation de la restriction qui empêchait les femmes de servir sur des navires engagés dans des missions de combat. Le secrétaire de la défense, annule la règle du risque pour la remplacer par celle de l'affectation au combat direct au sol. Ce dernier terme fut défini comme étant :

[...] engager un ennemi au sol avec des armes individuelles ou d'équipages, lorsqu'exposé au tir hostile et à une haute probabilité de contact physique direct avec le personnel de la force hostile. Le combat direct au sol a lieu bien en avant du champ de bataille lorsqu'on cherche

à localiser l'ennemi ou lorsqu'on marche à l'ennemi afin de lui infliger une défaite par le tir, la manœuvre ou l'effet de choc⁷³.

Les femmes ne pouvaient pas servir dans des unités inférieures au niveau de brigade pour lesquelles la mission primaire exigeait des combats directs au sol. Ces changements aux lois de 1992-94 eurent pour effets d'ouvrir de nouvelles professions ou compétences aux femmes. De plus, des unités fermées aux femmes dues à la règle du risque furent ouvertes.

Australie

1901 - Des infirmières de l'armée ont servi dans la guerre des Boers.

1914 - 1919 - Les infirmières, de la réserve de l'armée australienne créée en 1902, prennent du service actif jusqu'en 1919. Après la Première Guerre mondiale, elles retournent au statut de réserve.

1939 - Les femmes sont encore une fois appelées au service actif et servent à l'étranger au sein de la deuxième force impériale australienne.

1941 - Un manque d'hommes amène la création des services des femmes. Plus de 60 000 femmes serviront dans les trois services. Durant la Deuxième Guerre mondiale, des services pour les femmes furent créés dans les trois services et furent abolis à la fin de la guerre.

⁷³ *Ibid.*, p. 3-4.

1950 - Les trois formations du service des femmes sont reconstituées.

1951 - Une limite au nombre de femmes est imposée. Elles ne doivent pas excéder 4 % des services.

1967 - Les femmes servent au Vietnam.

1969 - Les femmes peuvent finalement demeurer au sein des forces suite à leur mariage.

1970 - Les catégories d'emplois ouvertes aux femmes ont été révisées intensivement depuis le milieu des années 70. Des difficultés liées au recrutement ainsi que les demandes d'égalité des femmes ont mené à l'ouverture de postes non traditionnels pour les femmes, au pilotage d'avion non relié au combat et au service à bord des navires en temps de paix.

1974 - Être enceinte ne signifiait plus nécessairement la libération.

1975 - Une étude recommande que les femmes doivent être autorisées à servir en service actif, mais non dans des rôles de combat.

1980 - Le gouvernement australien ratifie la Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination au sujet des femmes. La défense demande des exemptions pour les rôles de combats et de services reliés au combat.

1984 - Toutes les femmes qui ont rejoint la marine depuis septembre 1984 sont informées qu'elles devront faire du service actif en mer. "La Loi sur la discrimination basée sur le sexe de 1984, exempte spécifiquement les services des armes de l'obligation d'accorder le traitement égal aux femmes en ce qui concerne le combat et les rôles reliés aux combats"⁷⁴.

1985 - Les services s'entendent sur le fait qu'une formation sur le harcèlement devrait être mise en place.

1986 - La défense promulgue une instruction sur le harcèlement sexuel.

1990 - Les femmes ont été admises sur tous les navires en temps de paix sauf les sous-marins où l'espace nécessaire n'a pas été jugé suffisant et comme plongeur-démineur. Pourtant, les femmes servant sur des navires se déployant dans le Golf sont demeurées à bord. Les forces aériennes ont ouvert tous leurs postes aux femmes sauf ceux de pilote de chasse et de tâches de défense au sol. Les corps de blindé, d'artillerie, d'infanterie et d'ingénieur de combat demeurèrent fermés au niveau de l'armée.

1991 - Le commandant de l'état-major naval est d'accord à ce que les femmes servent à bord des sous-marins de classe Collins.

⁷⁴ Hugh, Smith et Ian McAllister, "The changing military profession ...", p. 372.

1992 - Une révision de l'emploi de femmes dans des rôles de combat ou rôles reliés au combat amène les femmes à pouvoir servir dans tous les postes sauf pour la marine, plongeur-démineur, pour l'armée, les blindés, l'artillerie, l'infanterie et les ingénieurs de combats et pour l'aviation, la défense au sol.

1997 - Création de l'organisation sur l'équité au sein de la défense. Celle-ci doit donner les directives, communiquer et promouvoir les principes d'équité et de diversité.

Annexe B

Professions encore fermées aux femmes par pays.

Canada

Toutes les professions sont accessibles aux femmes.

États-Unis

Forces d'opérations spéciales : Unités d'aviation (hélicoptères).

Armée : Unités inférieures au niveau de bataillon pour l'infanterie, les blindés, l'artillerie de campagne, l'artillerie de défense antiaérienne, les forces d'opérations spéciales et toutes autres unités qui cohabitent sur une base routinière avec les unités précitées. 92 % des professions sont ouvertes aux femmes en 2004. Sept métiers demeurent exclusivement masculins⁷⁵.

Marine : Les sous-marins et les avions de patrouilles dus à la cohabitation dans des conditions jugées inappropriées, les postes associés aux SEALs et au support des Marines qui tombent sous la règle du combat direct au sol ou à la cohabitation régulière avec celles-ci. 95 % des professions sont ouvertes aux femmes en 2004. Cinq métiers demeurent exclusivement masculins.

⁷⁵ Department of Defense, *US military report on women*, document obtained from Pentagone (États-Unis: DoD, 2005), p.2.

Aviation : Commandement et contrôle aérien tactique, parasauvetage (femmes du rang seulement), contrôleur de combat. 99 % des professions sont ouvertes aux femmes en 2004. Quatre métiers demeurent exclusivement masculins.

Corps des Marines : Infanterie, blindés et artillerie de campagne. 92 % des professions sont ouvertes aux femmes en 2004. Neuf métiers demeurent exclusivement masculins.

Garde côtière : aucune restriction⁷⁶.

Australie

Armée : Blindés, artillerie, infanterie et ingénieur de combat. 59 % des postes sont ouverts aux femmes en 1990.

Marine : Plongeur-démineur. 95 % des postes sont ouverts aux femmes en 1990.

Aviation : Officier de défense au sol (Ground Defence Officer), unité de défense de terrain d'aviation (Airfield Defence Guards). 94 % des postes sont ouverts aux femmes en 1990.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 2.

BIBLIOGRAPHIE

Livres

Campbell, D'Ann. Chapitre 10, "Women in combat: the world war II experience in the United States, Great Britain, Germany, and the Soviet Union", extrait de *The world war two reader*, New York et Londres : Routledge, 2004.

Davis, Karen D. et Brian Mckee. Chapitre 3, "Women in the military: facing the warrior framework", extrait de *Challenge and change in the military: gender and diversity issues*, Canada: MDN, 2005.

Devilbiss, M.C. *GI Jo*, s.l. : s.n., 1985. Cité dans Marina Nuciari, *Women in the military: sociological arguments for integration*, extrait de *Handbook of the sociology of the military*, New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003.

de Young, Marie. Chapitre 7, "Sexuality : histories, behaviors, and lifestyles that impact unit readiness and cohesion", extrait de *Women in the military*, New Jersey: Transaction Publishers, 2001.

Douglas, Mary. Chapitre 10, "Comment les institutions décident de la vie et de la mort", extrait de *Comment pensent les institutions*, Paris : La Découverte, 1999.

Evans, Michael. *The tyranny of dissonance: Australia's strategic culture and way of war 1901-2005*, study paper n° 306, Duntroon: Land Warfare Studies centre, 2005.

Harrell, Margaret C. *The status of gender integration in the military: analysis of selected occupations*, Santa Monica: RAND, 2002.

Miller, Laura et Margareth Haller. s.t., s.l. : RAND, 1997. Cité dans Marina Nuciari, *Women in the military: sociological arguments for integration*, extrait de *Handbook of the sociology of the military*, New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003.

North Atlantic Treaty Organization. *Women in the NATO Forces*, Brussels: International Military Staff, NATO, 1991.

Nuciari, Marina. Chapitre 16, "Women in the military: sociological arguments for integration", extrait de *Handbook of the sociology of the military*, New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003.

Pinch, Franklin C. Chapitre 1, "An introduction to challenge and change in the military: gender and diversity issues", extrait de *Challenge and change in the military: gender and diversity issues*, Canada: MDN, 2005.

Pinch, Franklin C. Chapitre 8, "Diversity: conditions for an adaptive, inclusive military" extrait de *Challenge and change in the military: gender and diversity issues*, Canada: MDN, 2005.

Rosen, Bliese, Wright et Grifford. s.l.: s.n., 1999. Cité dans dans Marina Nuciari, *Women in the military: sociological arguments for integration*, extrait de *Handbook of the sociology of the military*, New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003.

Sadler, Georgia Clark. Chapitre 5, "Women in combat: the U.S. military and the impact of the Persian Gulf war", extrait de *Wives and warriors: women and the military in the United States and Canada*, Westport: Bergin & Garver, 1997.

Simon, Rita James. *Women in the military*, New Jersey: Transaction Publishers, 2001.

Documents du MDN

Canada. Department of national Defence. *2000 Annual Report of the Minister's Advisory Board on CF Gender Integration and Employment Equity (MABGIEE)*, Ottawa: MDN, 2004.

Canada. Department of national Defence. *Annotated bibliography: gender and diversity in the Canadian Forces*, Ottawa: MDN, 2004.

Canada. Department of national Defence. "Canadian Forces National Report on the integration of women: committee on women in NATO Forces", accessible à http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_e.asp?id=272; Internet; consulté le 22 janvier 2006.

Canada. Department of national Defence. *Chief land staff gender integration study: the experience of women who have served in the combat arms*, Sponsor Reaserch Report 98-1, Ottawa: MDN, 1998.

Canada. Department of national Defence. *Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes : rapport annuel 2000*, Ottawa : MDN, 2001.

Canada. Department of national Defence. *From the past and onto the future: gender integration in the Canadian Armed Forces 1970-1999*, Ottawa: MDN, 1999.

Canada. Department of National Defence. DSHRC. *Gender mainstreaming and gender-based analysis: a potential strategic human resource tool*, Ottawa : MDN, 2002.

Canada. Department of National Defence. CFLI research note 02-01. *Identification of women's leadership in the Canadian forces*, Kingston: MDN, 2001.

Canada. Department of National Defence. La feuille d'érable. "Mixed-gender crewing of Victoria-class submarines", http://www.forces.gc.ca/site/Community/MapleLeaf/html_files/html_view_f.asp?page=Vol4_15_navy10-11; Internet; consulté le 05 janvier 2006.

Canada. Department of national Defence. *Les soldats du Canada : Ethos militaire et valeurs canadiennes dans l'armée de terre du XXI^e siècle*, Canada : MDN, 2005.

Canada. Department of National Defence. Operations Briefing. December 1, 2001. "Navy opens submarine service to women", accessible à http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_e.asp?id=207; Internet; consulté le 05 janvier 2006.

Canada. Department of National Defence. CMS 03/01 – March 8, 2001. "Navy opens submarine service to women", accessible à http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_e.asp?id=266; Internet; consulté le 05 janvier 2006.

Canada. Department of National Defence. "Profile : employment equity and gender integration in the CF", accessible à http://www.forces.gc.ca/site/minister/eng/genderint/chap2_e.htm; Internet; consulté le 19 février 2006.

Canada. Department of National Defence. CANFORGEN 053/97. "Special selection measure for women", accessible à <http://barker.cfcacad.net/Admin/Canforgen/1997/cfg053.html>; Internet; consulté le 20 février 2006.

Canada. Department of National Defence. DSHRC research note 10/01. "The future of women in the Canadian forces: defining the strategic human resource challenge". Ottawa : MDN, 2001.

Canada. Department of National Defence. "Vers une culture d'ouverture et d'intégration", accessible à http://www.forces.gc.ca/site/minister/fr/genderint/chap3_f.htm; Internet; consulté le 25 janvier 2006.

Canada. Department of National Defence. "Women throughout Canadian military history", accessible à http://www.forces.gc.ca/hr/cfpm/engraph/2_05/2_05_iwd_e.asp; Internet; consulté le 22 août 2005.

Canada. Ministère de la Défense nationale. CS EX. "Évaluation : intégration des femmes dans les FC". Ottawa : MDN, 1998.

Canada. Ministère de la Défense nationale. "Progrès vers l'égalité des femmes dans les Forces canadiennes : Journée internationale de la femme 2003", http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1022; Internet; consulté le 30 mars 2006.

Ganderton, LCdr S.L. "Work-life balance: implementing flexible initiatives to improve retention and complete integration of women in the Canadian Forces". Toronto : travail rédigé dans le cadre du Cours de commandement et d'état-major – Nouveaux horizons, Collège des Forces canadiennes, 2002.

Korabik, Karen. "Sub-group Issues in military leadership", accessible à <http://www.cda-acd.forces.gc.ca/cfli/engraph/research/pdf/62.pdf>; Internet; consulté le 10 mars 2006.

Mathieu, Lise. "Women in the Canadian Forces: the Myths and realities", Ottawa: MDN, 1993.

O'Connor, Gordon J. "*Speaking notes for the honourable Gordon J. O'Connor, P.C., M.P. Minister of National Defence at the conference of defence associations institute annual general meeting*", accessible à http://www.forces.gc.ca/site/Newsroom/view_news_e.asp?id=1860; Internet; consulté le 26 février 2006.

Tanner, Leesa M. "Gender integration in the Canadian Forces: a quantitative and qualitative analysis", Ottawa: MDN, 1999.

Tanner, Leesa M. "La situation des femmes formées dans les Forces canadiennes", Ottawa: MDN, 1992.

Tanner, Leesa M. "The career progression of women in the Canadian Forces: is there a "glass ceiling"?", Ottawa: MDN, 1992.

Documents du département de la défense australienne

Australie. Department of Defence. "*Chronology of women in the Australian military*", accessible à <http://www.defence.gov.au/equity/publications/chronology.pdf>; Internet; consulté le 05 février 2006.

Australie. Department of Defence. "*Defence Annual report 2004-05*", accessible à <http://www.defence.gov.au/budget/04-05/dar/index.htm>; Internet; consulté le 17 janvier 2006.

Australie. Department of Defence. "*Defence workplace equity & diversity annual report 2003-2004*", accessible à http://www.defence.gov.au/equity/reports/WEDP_AR2003-2004.pdf; Internet; consulté le 05 février 2006.

Australie. Department of Defence. "*The case of cultural diversity in defence*", accessible à <http://www.defence.gov.au/equity/reports/CulturalDiversity.pdf>; Internet; consulté le 05 février 2006.

Australie. Department of Defence. "*Women in the ADF*", accessible à <http://www.defence.gov.au/equity/women.htm>; Internet; consulté le 25 janvier 2006.

Australie. Department of Defence. Smith Hugh and Ian McAllister. "*Women in the Australian defence force two studies*", accessible à <http://www.defence.gov.au/equity/reports/womenadf.pdf>; Internet; consulté le 05 février 2006.

Australie. Department of Defence. "*Workplace equity and diversity plan 2005-2007*", accessible à <http://www.defence.gov.au/equity/publications/webp%2005-07.pdf>; Internet; consulté le 05 février 2006.

Burton, Clare. "Women in the Australian Defence force", Canberra: ADF, 1996.

Documents du département de la défense américaine

États-Unis. Department of Defense. "*Semiannual demographic profile of the department of defense and U.S. Coast Guard*", accessible à https://www.patrick.af.mil/deomi/Observances%20&%20Demographics/Deomographics/Demographics_2005_03.pdf; Internet : consulté le 04 février 2006.

États-Unis. Department of Defense. "*Twenty-seven year demographic trends – active duty forces 1977-2004*", accessible à https://www.patrick.af.mil/deomi/Observances%20&%20Demographics/Deomographics/Trends/Active/Activetrends_1977-2004.pdf; Internet : consulté le 05 mars 2006.

États-Unis. Department of Defense. "*Women in combat*"; accessible à <http://www.patrick.af.mil/deomi/Observances%20&%20Demographics/Additional%20Resources/Gender%20Issues/CBTWOMEN.htm>; Internet; consulté le 04 février 2006.

États-Unis. Department of Defense. "US military report on women, document obtained from Pentagone". États-Unis : DoD, 2005.

Périodiques

Dandeker, Christopher, et David Mason. "Diversifying the Uniform? The participation of minority ethnic personnel in the British armed services", extrait de *Armed Forces & Society* 29, n° 4 (2003), p. 481-507.

Paradis, Lcol. "Les FC et la Loi sur l'équité en matière d'emploi", extrait de *Bulletin du personnel des Forces canadiennes*, n° 3 (Mars 2003), p.1-2.

Davis, Karen et Virginia Thomas, *Chief land staff gender integration study: the experience of women who have served in the combat arms*, sponsor reaserch report 98-1, Canada: DND, 1998, p.7. Cité dans Donna Winslow et Jason Dunn, *Women in the Canadian forces: between legal and social integration*, *Current Sociology* 50, n° 5: p.641-667.

Smith, Hugh, et Ian McAllister. "The changing military profession: integrating women in the Australian Defence Force", extrait de *ANZJS* 27, n°3 (November 1991), p. 369-391.

Snyder, Claire R. "The citizen-soldier tradition and gender integration of the U.S. military", extrait de *Armed Forces & Society* 29, n° 2 (2003), p. 185-204.

Winslow, Donna, et Jason Dunn, "Women in the Canadian Forces: between legal and social integration", extrait de *Current Sociology* 50, n° 5, p.641-667.

Thèses non publiées

Albert, Donald. "Flexible employment: an approach to increase the retention of women in the Canadian Forces". Toronto : travail rédigé dans le cadre du Cours de commandement et d'état-major – Nouveaux horizons, Collège des Forces canadiennes, 1999.

Charron, Chantal. "Intégration des femmes et Forces canadiennes". Ottawa : Travail rédigé dans le cadre du cours ADM 6893 – lecture dirigée en administration, Université d'Ottawa, 1999.

Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Carreiras, Helena. "*Gender Integration in the Armed Forces: a cross national comparison of policies and practices in NATO countries*", accessible à <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>; Internet; consulté le 26 février 2006.

Sources sur Internet

Boothe, Luce Clare. "Speech to the National Press Club in Washington, D.C.", www.quoteland.com/author.asp?AUTHOR_ID=1648; Internet; consulté le 5 mars 2006.

Canadian Human Rights Commission. "Canadian human rights commission annual report 1999", <http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/reports/1999ARen.pdf>; Internet; consulté le 05 février 2006.

Ministère de la justice. "Loi sur l'équité en matière d'emploi", accessible à <http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/188735.html#rid-188738>; Internet; consulté le 26 février 2006.

Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. "Canadian Forces National Report", accessible à <http://www.nato.int/ims/2004/win/canada.pdf>; Internet; consulté le 22 janvier 2006.

Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. "Committee on women in NATO: Canada", accessible à <http://www.nato.int/ims/2001/win/canada.htm>; Internet; consulté le 22 août 2005.

Statistique Canada. "Le Canada en statistiques – population selon le sexe et le groupe d'âge", accessible à http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo10a_f.htm; Internet; consulté le 05 février 2006.

The daily news. "Critic: study suggests military researchers 'living in a cave'", accessible à <http://www.hfxnews.ca/index.cfm?sid=1187&sc=2>; Internet; consulté le 31 août 2005.

Autres sources

Canada. Human Rights Tribunal Decision. T.D. 3/89 *In the matter of hearing between the complaints and the Canadian armed forces*, Ottawa: Minister of Supplies and Services, 1989.