NATO OTAN

COMITÉ DU PERSONNEL FÉMININ
DES FORCES DE L'OTAN

POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

PRATIQUES OPTIMALES CHOISIES

POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

PRATIQUES OPTIMALES CHOISIES

VERSION 2008

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 5

Liste des pratiques optimales - Légende 7

I. Résumé des pratiques optimales relatives à l'intégration d'une démarche sexospécifique au recrutement 8

1. Les critères d'aptitude physique pour la sélection des candidates au service militaire sont réglementés 9
2. Vastes campagnes d'information sur les possibilités d'évolution de carrière militaire pour les femmes, et les moyens de concilier travail et vie de famille pour les hommes et les femmes 10
3. Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 11
4. Des objectifs minimum sont fixés en matière de sélection des femmes pour le recrutement et la formation 11
5. Une attention particulière est accordée aux femmes en tant que groupe cible de mesures de recrutement 12
6. Toutes les femmes admissibles au service militaire sont invitées à participer à une journée d'information au centre de recrutement ou reçoivent une lettre expliquant l'intérêt du service militaire. 12
7. Reporter les tests d'aptitude physique préalables à l'enrôlement en cas de grossesse ou de naissance. 13
8. Composition équilibrée hommes-femmes au sein des jurys de recrutement et de sélection 13

II. Résumé des pratiques optimales relatives à l'intégration d'une démarche sexospécifique à l'emploi 14

1. Égalité juridique 15
2. Système modéré de quotas 16
3. Création d'une institution ou d'un comité responsable des questions touchant le personnel féminin civil et militaire 16
4. Réaffectation ou fonctions restreintes pendant la durée de la grossesse ou de l'allaitement 17
5. Création d'un poste de conseiller pour l'égalité des sexes 17

6. Évaluation des mesures et des indicateurs relatifs à une représentation plus équilibrée des sexes 18

7. Législation nationale sur l'égalité des chances pour le personnel militaire féminin et masculin 18

8. Sensibilisation à la problématique hommes-femmes 19

9. Récompenses et distinctions 19

III. Résumé des pratiques optimales relatives à l'intégration d'une démarche sexospécifique à la planification opérationnelle et aux opérations 20

1. Établissement de plans d'action pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies 21

2. Liste de contrôle sur l'égalité hommes-femmes pour la planification opérationnelle et les opérations 21

3. Prise en compte des questions liées à la problématique hommes-femmes et à la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans la formation pré-déploiement adaptée à la mission 22

4. Utilisation de statistiques officielles réparties par sexe 22

5. Associer un conseiller pour l'égalité des sexes à l'ensemble des opérations 23

6. Encourager la participation du personnel féminin aux opérations extérieures 23

7. Augmenter le recrutement de personnel féminin 24

8. Affectation de personnel féminin 24

9. Veiller à la composition mixte des équipes 25

10. Prise en compte des différences morphologiques du personnel féminin lors de l'achat d'équipement de protection et de tenues de travail 25

11. Logements et blocs sanitaires séparés pour les hommes et les femmes 26

IV. Résumé des pratiques optimales relatives à l'intégration d'une démarche sexospécifique à la qualité de vie 27

1. Initiatives de soutien familial 28

2. Initiatives destinées à concilier travail et vie privée 29

3. Recrutement et affectation du personnel féminin en nombre raisonnable 30

4. Politique de diversité 30

5. Matériel et infrastructure adaptés au personnel féminin 31

V. Résumé des pratiques optimales relatives à l'intégration d'une démarche sexospécifique à la formation et à l'entraînement 32

1. Formation tenant compte des genres 33
2. Entraînement tenant compte des genres 34
3. Formation militaire intégrée 34

VI. Résumé des pratiques optimales relatives à l'intégration d'une démarche sexospécifique au perfectionnement professionnel 35

1. Promouvoir l'égalité des chances pour le personnel féminin par le biais de programmes déterminés 36
2. Promouvoir des politiques favorables à la famille 37
3. Composition mixte des jurys de sélection 37

Actualisation de la liste des pratiques optimales 38

Publications antérieures 39

INTRODUCTION

Historique

Aux côtés de leurs collègues masculins, les femmes militaires servent avec fierté leur pays et l'OTAN pendant les périodes difficiles que sont le temps de guerre et la mobilisation. Elles apportent une contribution vitale à la vaste gamme des activités et des opérations menées dans le monde entier par les pays et l'Alliance.

En 1976, le Comité militaire a reconnu l'intérêt de l'intégration des femmes en créant le **Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN**, le CWINF.

Composition du Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN (CWINF)

Le CWINF se compose d'une présidente, de trois présidentes déléguées et d'un délégué de chaque pays membre de l'OTAN représenté au Comité militaire. Les délégués nationaux sont généralement des militaires de haut rang chargés de questions relatives à l'intégration des femmes et à la diversité au sein de leurs forces armées. Les pays du Partenariat pour la paix (PPP) et du Dialogue méditerranéen (DM) sont normalement invités à participer en tant qu'observateurs à la conférence annuelle du CWINF.

Conférence 2008 du CWINF au siège de l'OTAN

Mission du CWINF

Le Comité a pour mission principale de conseiller les responsables militaires de l'OTAN et des pays membres sur les questions et les orientations importantes concernant le personnel féminin des forces armées de l'Alliance. Il s'agit d'un organisme consultatif dont le but est de favoriser l'utilisation la plus efficace qui soit des capacités du personnel militaire féminin au sein des forces armées dans l'ensemble de l'Alliance. Il répond en outre aux besoins en information des pays de l'Alliance sur l'intégration des femmes en donnant des orientations éclairées sur les questions d'égalité des sexes et de diversité, et plus précisément des enseignements tirés par le personnel militaire féminin dans le cadre d'opérations.

Liste de pratiques optimales choisies établie par le CWINF pour améliorer l'équilibre entre les sexes

Dans sa Résolution 1325, le Conseil de sécurité des Nations Unies considère qu'il est urgent d'incorporer dans les opérations de maintien de la paix une démarche sexospécifique, qui contribuerait au maintien et à la promotion de la paix et de la sécurité internationales. Il réclame également une participation accrue des femmes à tous les niveaux, de la prévention des conflits à la reconstruction après les conflits.

Afin d'améliorer l'équilibre entre les sexes, particulièrement lors d'opérations, et au terme de vastes consultations avec les pays membres de l'OTAN, les pratiques optimales qui suivent ont été retenues dans le cadre de la conférence 2008 du CWINF. Conscient que les pays membres n'adopteront ni n'appliqueront tous l'ensemble des pratiques optimales, le CWINF souhaitait néanmoins établir un recueil des pratiques optimales essentielles à partir des enseignements tirés dans les pays, dont d'autres pays pourront s'inspirer. Cette liste n'est pas exhaustive, et le CWINF entend continuer à l'enrichir au fur et à mesure que de nouvelles pratiques optimales seront recensées.

Le Comité exécutif et l'équipe du Bureau du personnel féminin des forces de l'OTAN

LISTE DES PRATIQUES OPTIMALES - LÉGENDE

Mise en œuvre:
Pays de l'OTAN ayant déjà ou partiellement («en partie») mis en œuvre cette pratique optimale dans leur politique nationale, leurs règlements, leurs procédures et leurs pratiques depuis juin 2008.

À mettre en œuvre:
Pays de l'OTAN qui ont pris la décision de mettre en œuvre cette pratique optimale dans leur politique nationale, leurs règlements, leurs procédures et leurs pratiques, mais qui ne l'avaient pas fait en juin 2008.

Recommandée:
Pays de l'OTAN favorables à la mise en œuvre de cette pratique optimale, mais qui, en juin 2008, ne l'avaient pas mise en œuvre et n'avaient pas le projet immédiat de le faire.

I. DES PRATIQUES OPTIMALES RELATIVES À L'INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SEXOSPÉCIFIQUE AU RECRUTEMENT

RÉSUMÉ:

1. **Les critères d'aptitude physique pour la sélection des candidates au service militaire sont réglementés. Les mêmes tests d'aptitude physique sont organisés, mais les normes et les notes sont ajustées pour tenir compte des différences biologiques entre hommes et femmes. Les autres épreuves de sélection sont identiques.**

2. **Vastes campagnes d'information sur les possibilités d'évolution de carrière militaire pour les femmes, et sur les moyens de concilier travail et vie de famille pour les hommes et les femmes.**

3. **Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.**

4. **Des objectifs minimum sont fixés en matière de sélection des femmes pour le recrutement et la formation.**

5. **Une attention particulière est accordée aux femmes en tant que groupe cible de mesures de recrutement.**

6. **Toutes les femmes admissibles au service militaire sont invitées à participer à une journée d'information au centre de recrutement ou reçoivent une lettre expliquant l'intérêt du service militaire.**

7. **Reporter les tests d'aptitude physique préalables à l'enrôlement en cas de grossesse ou de naissance.**

8. **Composition équilibrée hommes-femmes au sein des jurys de recrutement et de sélection.**

1. Les critères d'aptitude physique pour la sélection des candidates au service militaire sont réglementés. Les mêmes tests d'aptitude physique sont organisés, mais les normes et les notes sont ajustées pour tenir compte des différences biologiques entre hommes et femmes. Les autres épreuves de sélection sont identiques.

Description

Le test d'aptitude physique mesure la capacité physique du candidat en tenant compte des différences biologiques entres hommes et femmes. Les résultats obtenus à ce test sont intégrés à la note globale du candidat. Les candidats sont ensuite classés en fonction de cette note globale.

Si le nombre de postes vacants est limité, les candidats ayant obtenu les meilleurs résultats sont recrutés.

Les normes appliquées pour les tests d'aptitude physique pour certaines fonctions (par ex. pilote, plongeur de combat) sont les mêmes pour les hommes et les femmes.

Avantages

- Les tests d'aptitude physique organisés pour les hommes et les femmes tiennent désormais compte des sexospécificités.
- Le fait que les femmes ne sont plus désavantagées augmente leurs chances de recrutement.
- Augmentation du nombre de femmes recrutées.
- Le recrutement est considéré comme juste et impartial, les meilleurs candidats étant recrutés, quel que soit leur sexe.

Inconvénients

Risque de sentiment d'injustice et d'inégalité de traitement.

Mise en œuvre par

BEL, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, FRA, HUN, ITA, LTU, LVA, NLD, NOR, PRT, ROU, SLV, TUR, USA

En partie: GBR

Recommandée par

En partie: POL

2. Vastes campagnes d'information sur les possibilités d'évolution de carrière militaire pour les femmes, et sur les moyens de concilier travail et vie de famille pour les hommes et les femmes.
Par exemple: les femmes sont représentées dans des centres, des campagnes, des brochures, des prospectus, des festivals communautaires, des événements et des sites Web consacrés au recrutement.

Description

La présence de femmes dans des campagnes publicitaires montre à la population active féminine qu'une carrière dans les forces armées est envisageable.

L'organisme de recrutement des armées compte du personnel féminin afin de garantir une représentation équitable des sexes dans les activités de recrutement.

Des équipes de présentation d'écoles et de recrutement se rendent dans des établissements scolaires, y compris ceux fréquentés exclusivement par des filles. Des annonces de recrutement sont également publiées dans des revues visant un public féminin.

Les questions touchant le personnel militaire féminin et ses fonctions pourraient susciter l'intérêt de nombreux médias nationaux et régionaux.
Les événements communautaires sont des occasions d'informer le public de manière positive et de susciter son intérêt. La représentation militaire doit refléter la diversité de la population.

Avantages

- Un plus grand nombre de femmes présenteront leur candidature en vue d'un poste au sein des forces armées parce qu'elles auront compris que les femmes peuvent elles aussi occuper un poste militaire. (Visibilité.)
- Augmentation du nombre de femmes.
- Faire connaître l'éventail complet des fonctions offertes au personnel féminin.
- Susciter chez les femmes un véritable intérêt pour une carrière militaire. Le cadre informel des événements communautaires en fait des occasions idéales de contact avec la population. Ils attirent un public qui par ailleurs ne s'intéresserait peut-être pas aux forces armées et lui permettent de rencontrer du personnel militaire.
- L'expérience professionnelle du personnel féminin dans différents postes donne aux jeunes femmes une vue d'ensemble de la situation de l'emploi des femmes.

Inconvénients

- Idéalisation des forces armées : une visibilité excessive des femmes dans les campagnes de recrutement pourrait nuire à la crédibilité de ces dernières.
- Les femmes recrutées pourraient se sentir leurrées lorsqu'elles constateront que les femmes sont en fin de compte peu nombreuses au sein des forces armées.

Mise en œuvre par

BEL, BGR, CAN, DEU, DNK, ESP, GRC, LVA, NLD, NOR, POL, SLV, USA

En partie: CZE, FRA, GBR, HUN, ITA, LTU, PRT, ROU, TUR

3. Promouvoir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Description

- L’engagement des femmes est volontaire.
- Les femmes sont admises dans des écoles militaires au même titre que les hommes après avoir passé un examen médical, psychologique et physique et au terme d’un entretien personnel.
- Dans le cadre du recrutement, on attire l’attention sur le fait que les candidatures des femmes sont les bienvenues.

Mise en œuvre par

BEL, BGR, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, GRC, HUN, ITA, LVA, NLD, NOR, POL, SLV, USA

En partie: FRA, GBR, LTU, PRT, ROU, TUR

4. Des objectifs minimum sont fixés en matière de sélection des femmes pour le recrutement et la formation.

Description

Un pourcentage de places disponibles est réservé aux femmes qualifiées. Déterminer le pourcentage de femmes à recruter annuellement et chercher à fixer des pourcentages annuels.

Avantages

Effort fait par l’organisme pour atteindre l’objectif qu’il s’est fixé.

Inconvénients

Sentiment d’injustice; on pourrait croire que des femmes moins qualifiées sont acceptées.

Des facteurs limitants comme le nombre de couchettes à bord des navires, les restrictions de notation, les places dans les commandements de formation et la propension à rendre service pourraient rendre la mise en œuvre de cette pratique difficile.

Mise en œuvre par

CAN, NOR

5. Une attention particulière est accordée aux femmes en tant que groupe cible de mesures de recrutement.

Description

Le recrutement ciblé privilégie des groupes déterminés. Il consiste à communiquer avec des femmes répondant à certaines conditions pour leur faire connaître les perspectives d'une carrière au sein des forces armées.

Avantages

- Les femmes sont informées des possibilités et peuvent ensuite choisir le service militaire.
- Meilleure connaissance des perspectives professionnelles au sein des armées pour les femmes. Accroissement du nombre de femmes choisissant une carrière militaire.
- Les invitations personnelles faites à de jeunes femmes se sont avérées être un instrument actif de recrutement.

Mise en œuvre par

CAN, DEU, DNK, ESP, NLD, NOR

Recommandée par

BEL, GRC, SLV

6. Toutes les femmes admissibles au service militaire sont invitées à participer à une journée d'information au centre de recrutement ou reçoivent une lettre expliquant l'intérêt du service militaire.

Avantages

- Occasion unique d'augmenter le nombre de candidates aux écoles d'officiers et aux écoles de guerre.
- Mieux faire connaître à la société les perspectives de carrière militaire offertes aux femmes.
- Augmenter le nombre de femmes au sein des forces armées.

Mise en œuvre par

DNK, NOR, PRT

Recommandée par

BEL, CAN, CZE, DEU, ESP, ITA, POL, SLV

7. Reporter les tests d'aptitude physique préalables à l'enrôlement en cas de grossesse ou de naissance.

Description

La candidate pourra être engagée à condition de réussir les autres épreuves.

Avantages

Pratique compatible avec la maternité, qui ne constitue plus un obstacle pour les femmes devant se soumettre à ces tests.

Inconvénients

L'obtention des résultats finals des tests peut être quelque peu retardée. Les dossiers de recrutement restant ouverts plus longtemps, les candidates risquent de se désintéresser des forces armées.

Mise en œuvre par

DEU, ESP

Recommandée par

GBR, HUN

8. Composition équilibrée hommes-femmes au sein des jurys de recrutement et de sélection.

Description

Intégrer des femmes à ces organismes, ou à tout le moins leur apporter une présence féminine.

Avantages

Le fait d'avoir un point de vue et une perspective féminins donne le sentiment positif que les jurys sont équitables et représentatifs.

Inconvénients

Il est difficile de trouver suffisamment de femmes pour faire partie des jurys; celles qui en font partie y consacrent donc énormément de temps en raison de leur faible nombre.

Mise en œuvre par

ESP, TUR, USA

En partie: BEL, CAN, GBR, NOR

Recommandée par

BGR, CZE, DEU, DNK, ITA, LTU, NLD, POL, PRT, ROU, SLV

II. DES PRATIQUES OPTIMALES RELATIVES À L'INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SEXOSPÉCIFIQUE À L'EMPLOI

RÉSUMÉ:

1. **Égalité juridique.**

2. **Système modéré de quotas.**

3. **Création d'une institution ou d'un comité responsable des questions touchant le personnel féminin civil et militaire.**

4. **Réaffectation ou fonctions restreintes pendant la durée de la grossesse ou de l'allaitement.**

5. **Création d'un poste de conseiller pour l'égalité des sexes.**

6. **Évaluation des mesures et des indicateurs relatifs à une représentation plus équilibrée des sexes.**

7. **Législation nationale sur l'égalité des chances pour le personnel militaire féminin et masculin.**

8. **Sensibilisation à la problématique hommes-femmes.**

9. **Récompenses et distinctions.**

1. Égalité juridique.

Description

Les hommes et les femmes militaires ont les mêmes droits et les mêmes devoirs.

Le personnel féminin reçoit la même rétribution que le personnel masculin. Les femmes peuvent entrer dans les forces armées comme employées civiles ou comme personnel militaire.

Dans la plupart des pays, la majorité des postes des forces armées sont ouverts aux femmes. Les restrictions appliquées à des postes dans certains pays ont un fondement juridique.

Les principes d'égalité et de diversité consistent à traiter toutes les personnes de manière équitable, sans distinction de sexe. Un soldat est nommé à un poste compte tenu des compétences nécessaires; toutefois, des mesures peuvent être adaptées pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes.

Avantages

- Cette pratique contribue à convaincre les femmes de choisir une carrière militaire.
- Sentiment d'équité. Le nombre croissant de femmes militaires dans tous les secteurs prouve que la profession militaire est une option attrayante pour les femmes qui ont les compétences requises et la volonté de relever le défi.

Inconvénients

- L'égalité des droits est une condition nécessaire mais non suffisante pour obtenir l'égalité des chances.
- La contribution des femmes à l'efficacité au combat des forces armées peut ne pas être appréciée autant que celle des hommes.
- La force physique des femmes peut être un obstacle à l'accès des femmes soldats à certaines fonctions.
- Des obstacles artificiels et des préjudices à l'égard du personnel militaire féminin peuvent persister.

Mise en œuvre par

BEL, BGR, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, FRA, GBR, GRC, HUN, ITA, LTU, LVA, NLD, NOR, PRT, ROU, SLV, TUR, USA

En partie: POL

2. Système modéré de quotas.

Description

À compétences égales, la préférence est donnée au sexe sous - représenté.

Avantages

Meilleur équilibre entre les sexes.

Inconvénients

Sentiment d'injustice.

Mise en œuvre par

DEU, NOR

En partie: BEL, BGR, CAN, NLD

Recommandée par

HUN, LTU

3. Création d'une institution ou d'un comité responsable des questions touchant le personnel féminin civil et militaire.

Description

Aider les femmes à recenser les problèmes et les préoccupations ayant trait à la problématique hommes-femmes et à l'égalité au sein des forces armées.

Avantages

- Les femmes sont mieux traitées au sein des forces armées, ce qui renforce leur efficacité et leur engagement.
- L'aspect sexospécifique est pris en compte.
- Des résultats positifs peuvent être publiés dans les rapports annuels.

Inconvénients

Établir la légitimé d'une telle instance et communiquer les messages/importance pour les militaires en fonction.

Mise en œuvre par

CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, GRC, NLD, NOR, USA

En partie: BEL, HUN, POL, PRT

Recommandée par

TUR

4. Réaffectation ou fonctions restreintes pendant la durée de la grossesse ou de l'allaitement.

Description

Après une évaluation médicale, les fonctions sont modifiées sans risque de perte de poste.

Avantages

La législation civile en matière de protection des droits du personnel féminin pendant la grossesse, pendant le congé de maternité et après celui-ci s'applique à tous les membres.

Mise en œuvre par

BEL, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, GRC, ITA, NLD, NOR, POL, SLV, USA

En partie: GBR, HUN, PRT, ROU, TUR

5. Création d'un poste de conseiller pour l'égalité des sexes.

Description

Point de contact avec lequel les femmes militaires peuvent aborder des questions relevant de la problématique hommes-femmes; conseiller auprès des hauts responsables des forces armées.

Mise en œuvre par

CAN, ESP, NLD

En partie: BEL, PRT, USA

Recommandée par

CZE, DNK, HUN, ITA, LTU, NOR, ROU, SLV

En partie: GBR

6. Évaluation des mesures et des indicateurs relatifs à une représentation plus équilibrée des sexes.

Description

L'évaluation de ces mesures tout au long de l'année permet de mesurer les progrès dans le sens d'une représentation plus équilibrée des sexes.

Avantages

Les informations recueillies sur l'application de ces mesures permettent de faire un bilan de tirer des enseignements.

Mise en œuvre par

BGR, CAN, CZE, DEU, ESP, GRC

Recommandée par

BEL, DNK, HUN, ITA, LTU, NLD, NOR, POL, PRT, SLV

7. Législation nationale sur l'égalité des chances pour le personnel militaire féminin et masculin.

Description

Législation visant à établir l'égalité des chances pour le personnel militaire féminin et masculin, et à éliminer ou prévenir la discrimination fondée sur le sexe. Le but est de rendre la vie de famille et le service militaire plus compatibles.

Avantages

Cette législation permettrait au personnel militaire féminin d'obtenir un soutien spécial afin d'être moins désavantagé.

À long terme, il s'agit essentiellement d'éliminer la sous-représentation des femmes dans les secteurs précisés par la loi.

Mise en œuvre par

BEL, BGR, CAN, DEU, ESP, FRA, HUN, ITA, NLD, NOR, PRT, ROU, SLV, USA

Recommandée par

POL

8. Sensibilisation à la problématique hommes-femmes.

Description

L'ensemble du personnel masculin et féminin participe à des formations consacrées au harcèlement sexuel, à l'égalité des chances et à d'autres thèmes pertinents liés à la prise en compte systématique des sexospécificités.

Coordination d'exposés et de séminaires avec d'autres organismes, par ex. des ministères et des ONG.

Avantages

Fait passer un message cohérent au sein des forces armées et d'autres organismes.

Mise en œuvre par

BGR, CAN, ESP, GBR, GRC, NLD, NOR, POL, ROU, USA

En partie: BEL, DEU

Recommandée par

CZE, DNK, HUN, ITA, LTU, LVA, PRT, SLV, TUR

9. Récompenses et distinctions.

Description

Reconnaissance de haut niveau des contributions importantes à la promotion de l'égalité des sexes.

Avantages

Sensibilisation accrue à l'égalité des sexes.

Inconvénients

Mise en œuvre par

BEL, ESP, GBR, NOR

Recommandée par

CAN, DNK, POL, PRT, ROU

III. DES PRATIQUES OPTIMALES RELATIVES À L'INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SEXOSPÉCIFIQUE À LA PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE ET AUX OPÉRATIONS

RÉSUMÉ:

1. **Établissement de plans d'action pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.**

2. **Liste de contrôle sur l'égalité hommes-femmes pour la planification opérationnelle et les opérations.**

3. **Prise en compte des questions liées à la problématique hommes-femmes et à la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans la formation pré-déploiement adaptée à la mission.**

4. **Utilisation de statistiques officielles réparties par sexe.**

5. **Associer un conseiller pour l'égalité des sexes à l'ensemble des opérations.**

6. **Encourager la participation du personnel féminin aux opérations extérieures.**

7. **Augmenter le recrutement de personnel féminin.**

8. **Affectation de personnel féminin.**

9. **Veiller à la composition mixte des équipes.**

10. **Prise en compte des différences morphologiques du personnel féminin lors de l'achat d'équipement de protection et de tenues de travail.**

11. **Logements et blocs sanitaires séparés pour les hommes et les femmes.**

1. Établissement de plans d'action pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Description

Le ministère de la Défense a participé activement à l'élaboration d'un plan national d'action en vue de l'application de la Résolution 1325 des Nations Unies.

Avantages

Ce plan permettra de coordonner les efforts consentis par différents ministères en application de la Résolution 1325.

Mise en œuvre par

CZE, ESP, NLD, NOR

En partie: GBR, GRC

À mettre en œuvre par: BEL, DNK

Recommandée par

BGR, CAN, HUN, ITA, POL, PRT, SLV, TUR, USA

2. Liste de contrôle sur l'égalité hommes-femmes pour la planification opérationnelle et les opérations.

Description

Le section J3 a établi une liste de contrôle inspirée de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, et il existe une liste de l'UE permettant d'évaluer l'incidence pour le personnel masculin et féminin d'une mesure prévue dans quelque domaine que ce soit, à tous les niveaux.

Avantages

Cette liste permet d'appliquer concrètement la Résolution 1325 pendant des opérations. Elle permet de déterminer d'emblée l'ensemble des mesures à prendre pour intégrer une démarche sexospécifique aux opérations.

Inconvénients

Les hauts responsables doivent avoir conscience des avantages de la liste de contrôle ; ils doivent aussi en accepter et en encourager la mise en œuvre.

Mise en œuvre par

BEL, NLD, USA

Recommandée par

CAN, DEU, DNK, ESP, HUN, ITA, LTU, POL, PRT, SLV

4. Prise en compte des questions liées à la problématique hommes-femmes et à la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans la formation pré-déploiement adaptée à la mission.

Description

La planification et la formation préalables à des opérations internationales doivent tenir compte de considérations sexospécifiques appropriées et nécessaires. La violence sexiste et le harcèlement sexuel doivent être pris en compte. Ces considérations s'appliquent aux forces nationales comme à la population locale de la zone d'opérations.

Avantages

L'ensemble du personnel militaire participant à l'opération comprendra mieux l'incidence de ses actions sur le plan sexospécifique. Cela contribuera au développement de compétences qui aideront le personnel militaire à reconnaître les différents besoins, les capacités et les attentes du personnel masculin et féminin au sein de la population locale. En même temps, les soldats auront davantage confiance en leur capacité d'interpréter des situations correctement et d'avoir une réaction adaptée, ce qui contribue à des conditions de sûreté et de sécurité.

Mise en œuvre par

CAN, CZE, ESP, NLD, NOR, ROU, TUR, USA

En partie: BEL, ITA

Recommandée par

DEU, DNK, GBR, GRC, HUN, POL, PRT, SLV

4. Utilisation de statistiques officielles réparties par sexe.

Description

Au cours du processus d'évaluation, le ministre de la Défense recueille des statistiques réparties par sexe.

Avantages

Donner au commandement militaire des informations appropriées sur la composition et la répartition du personnel féminin dans les forces armées.

Mise en œuvre par

BGR, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, GBR, HUN, POL, PRT, SLV, TUR, USA

En partie: BEL

Recommandée par

GRC, ITA, NLD

5. Associer un conseiller pour l'égalité des sexes à l'ensemble des opérations.

Description

Le conseiller pour l'égalité des sexes, en étroite collaboration avec le commandant par intérim, met en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies à l'échelon opérationnel.

Avantages

Les points forts et les capacités du personnel militaire féminin sont pleinement employés.

Mise en œuvre par

En partie: ESP, NLD

Recommandée par

BEL, CAN, DEU, DNK, ITA, HUN, NOR, PRT, SLV

6. Encourager la participation du personnel féminin aux opérations extérieures.

Description

Afin d'accroître le nombre de femmes militaires participant à des opérations à l'étranger, la priorité est donnée, à compétences égales, au personnel féminin.

Avantages

Dans les endroits où sont menées des opérations, la moitié de la population est constituée de femmes. L'envoi d'un plus grand nombre de femmes sur le théâtre d'opérations permettra d'avoir un contact plus important et de meilleure qualité avec la population féminine locale. Il est également probable que la présence militaire sera mieux acceptée par la population locale, féminine comme masculine, lorsque l'on essaiera d'entrer en contact avec elle.

Inconvénients

Le faible nombre de femmes militaires affectées à des postes ou à des fonctions impliquant des missions à l'extérieur aura pour effet d'augmenter la pression subie par le personnel féminin disponible. Le fait de donner la priorité au personnel féminin ne favorise pas une bonne entente avec les collègues masculins.

Mise en œuvre par

BEL

Recommandée par

NOR

7. Augmenter le recrutement de personnel féminin.

Description

Un pourcentage plus élevé de personnel féminin au sein des forces armées pourrait faire augmenter à terme le nombre de femmes déployées en opérations, ce qui est conforme à l'esprit de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et n'entraîne aucune forme de discrimination, positive ou négative.

Avantages

L'inclusion de personnel féminin constitue un avantage tactique en permettant de meilleurs rapports avec la population locale et en instaurant une plus grande proximité avec des membres influents de la collectivité. La présence de personnel féminin incite les troupes déployées à adopter un comportement approprié et favorise un climat de camaraderie.

Mise en œuvre par

BGR, CAN, ESP, GBR, SLV, USA

Recommandée par

BEL, ITA, LTU, POL, PRT, ROU, TUR

8. Affectation de personnel féminin.

Description

En ce qui concerne le personnel militaire féminin, procéder à des affectations de groupes plutôt que d'individus.

Lors de l'affectation de personnel de troupe féminin débutant, il convient de faire en sorte que les femmes officiers et le personnel de troupe féminin confirmé soient eux aussi affectés.

Avantages

- La présence de groupes de femmes militaires fait de l'intégration des femmes une expérience plus positive pour tout le monde.
- Le personnel féminin confirmé conseille et encadre le personnel féminin débutant.

Inconvénients

Il peut être difficile d'avoir du personnel féminin débutant et confirmé en nombre suffisant pour qu'il puisse être affecté en groupes.

Mise en œuvre par

En partie: ITA, TUR, USA

Recommandée par

BEL, BGR, NLD

9. Veiller à la composition mixte des équipes.

Description

Les équipes (recueil d'informations, patrouille sociale, postes de contrôle, CIMIC, PsyOps) doivent toutes être composées de personnel masculin et féminin.

Avantages

- Mieux comprendre les besoins particuliers des populations locales, notamment des femmes.
- Meilleurs contacts avec les organismes ou les réseaux féminins : davantage d'informations seront obtenues.
- Les hommes se « comportent mieux » en compagnie de femmes.

Inconvénients

Pas toujours possible étant donné le nombre limité de personnel féminin.

Mise en œuvre par

BEL, BGR, CAN, NOR, USA

En partie: CZE, DEU, NLD

Recommandée par

DNK, HUN, ITA, LTU, POL, PRT, TUR

En partie: ESP, GBR

10. Prise en compte des différences morphologiques du personnel féminin lors de l'achat d'équipement de protection et de tenues de travail.

Description

Les gilets de sauvetage / de sécurité, etc. doivent être adaptés à la morphologie féminine, protéger et être fonctionnels.

Avantages

Indissociable de la protection des forces et de la réussite des opérations.

Inconvénients

Coûts supplémentaires.

Mise en œuvre par

CAN, FRA, GBR, GRC, USA

En partie: BGR, DNK, ESP, HUN, ITA, NOR, PRT, TUR

Recommandée par

BEL, CZE, DEU, ITA, LVA, NLD, POL, ROU, SLV

11. Logements et blocs sanitaires séparés pour les hommes et les femmes.

Description

Les hommes et les femmes disposent de logements et de blocs sanitaires physiquement séparés. Les officiers peuvent partager les installations plus petites en utilisant une affichette à double face ou une grille de temps partagé.

Avantages

Préserve l'intimité et réduit le risque de comportement sexuel déplacé.

Inconvénients

Si le personnel féminin est en minorité, la proportion de toilettes, de lavabos et de douches mise à la disposition du personnel masculin et féminin risque d'être inégale, et un plus grand nombre d'hommes devront probablement se partager un nombre réduit d'installations.

Mise en œuvre par

BEL, CZE, DEU, GRC, HUN, ITA, NLD, PRT, SLV, TUR, USA

En partie: CAN, ESP, FRA, GBR, LTU, NOR

Recommandée par

DNK, POL

IV. DES PRATIQUES OPTIMALES RELATIVES À L'INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SEXOSPÉCIFIQUE À LA QUALITÉ DE VIE

RÉSUMÉ:

1. **Initiatives de soutien familial.**
2. **Initiatives destinées à concilier travail et vie privée.**
3. **Recrutement et affectation du personnel féminin en nombre raisonnable.**
4. **Politique de diversité.**
5. **Matériel et infrastructure adaptés au personnel féminin.**

1. Initiatives de soutien familial.

Description

La législation nationale de nombreux pays membres prévoit une multitude de mesures d'aide familiale en période normale de garnison ou lors d'opérations en déploiement. En voici quelques exemples:

- congé de maternité et indemnités;
- congé de paternité et indemnités;
- garde d'enfants;
- service de garde d'enfants d'urgence (déploiement imprévu);
- soins palliatifs;
- remboursement de la garde d'enfants en cas de déploiement d'urgence;
- lieu commun d'affectation pour les couples de militaires;
- logements familiaux;
- restrictions d'emploi / protection des jeunes mères.

Avantages

La possibilité de bénéficier de programmes d'aide aux familles est un avantage pour le recrutement et le maintien en poste du personnel masculin comme féminin.

Inconvénients

- coût de l'organisation;
- des congés parentaux de longue durée pourraient freiner l'avancement professionnel;
- certains programmes peuvent comporter des difficultés en matière de ressources humaines; moins de personnes disponibles pour les opérations en déploiement.

Mise en œuvre par

BEL, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, FRA, GBR, GRC, HUN, ITA, LTU, LVA, NLD, NOR POL, PRT, ROU, SLV, TUR, USA

(Les pays cités ne mettent pas nécessairement en œuvre toutes les mesures citées dans les exemples.)

2. Initiatives destinées à concilier travail et vie privée.

Description

La législation nationale de nombreux pays membres prévoit une multitude de mesures visant un meilleur équilibre entre vie privée et travail. En voici quelques exemples:

- horaire variable;
- semaine de travail de 4 jours;
- horaire comprimé;
- congé non payé (pause-carrière);
- télétravail;
- cours modulaires de formation professionnelle;
- lieux d'affectation pour raisons familiales;
- transition entre l'entrée dans les forces d'active/de réserve et le départ de celles-ci;
- réenrôlement facilité.

Avantages

Ces mesures permettent de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Les possibilités qu'elles offrent éliminent les barrières et font augmenter le nombre de candidates à une carrière dans les forces armées. Elles favorisent en outre le maintien des effectifs.

Inconvénients

Ces mesures assouplissent le régime de travail du personnel, mais elles compliquent l'organisation du travail dans les unités et limitent le nombre de personnes disponibles pour les opérations en déploiement.

- Elles peuvent freiner l'avancement professionnel.
- Elles pourraient être mal perçues par les supérieurs.

Mise œuvre par

BEL, CAN, CZE, DEU, DNK, ESP, GBR, HUN, NLD, NOR, SLV, TUR, USA

(Les pays cités ne mettent pas nécessairement en œuvre toutes les mesures citées dans les exemples.)

Recommandée par

POL, LTU

3. Recrutement et affectation du personnel féminin en nombre raisonnable.

Description

Recruter du personnel en nombre suffisant pour atteindre un taux d'effectifs «confortable» («masse critique»).

Avantages

Les femmes militaires sont généralement considérées comme une minorité au sein des forces armées. C'est pourquoi lorsqu'elles sont affectées en groupes, elles s'intègrent mieux et sont plus efficaces que si elles étaient affectées seules.

Inconvénients

Si l'ensemble du personnel féminin est en minorité, il devient difficile de faire en sorte qu'il soit affecté ensemble en grand nombre et en même temps dans chacune des unités.

Mise en œuvre par

En partie: ESP, ITA, USA

Recommandée par

BEL, NLD, TUR

4. Politique de diversité.

Description

Se doter d'une politique de diversité dans le but de créer un environnement dans lequel chacun a les mêmes possibilités et est encouragé à évoluer professionnellement avec le plus de satisfaction possible. Cette politique vise également à instaurer un climat dépourvu de harcèlement sous toutes ses formes (harcèlement sexuel et moral, violence).

Avantages

L'environnement escompté renforce le maintien des effectifs au sein des forces armées. Il donne des lignes de comportement claires à suivre.

Inconvénients

Pour atteindre le but recherché, un changement de mentalité de l'ensemble du personnel est nécessaire. Il s'agit d'un processus à long terme. D'autre part, il est difficile d'évaluer l'incidence exacte de cette politique.

Mise en œuvre par

BEL, CAN, DNK, FRA, GBR, GRC, ITA, NLD, NOR, PRT, SLV, TUR, USA

Recommandée par

ESP, HUN, POL

5. Matériel et infrastructure adaptés au personnel féminin.

Description

Les responsables du matériel tiennent compte des sexospécificités lorsqu'ils rédigent les spécifications techniques du matériel, y compris des installations et de l'infrastructure déployables, au moment de la procédure d'acquisition. Ils tiennent compte des caractéristiques du personnel féminin et masculin en vue de l'utilisation du matériel ou du port des vêtements. Tous les règlements civils sont pris en compte.

Avantages

Le personnel féminin est équipé de matériel adapté et bénéficie de logements adéquats.

Inconvénients

Le personnel féminin étant actuellement peu nombreux, les statistiques logistiques ne s'appliquent pas. Les coûts risquent d'augmenter.

Mise en œuvre par

CAN, TUR, USA

En partie: BEL, ESP, GBR, HUN, ITA, NLD, NOR, PRT, SLV

Recommandée par

POL

V. DES PRATIQUES OPTIMALES RELATIVES À L'INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SEXOSPÉCIFIQUE À LA FORMATION ET À L'ENTRAÎNEMENT

RÉSUMÉ:

1. **Formation tenant compte des genres.**
2. **Entraînement tenant compte des genres.**
3. **Formation militaire intégrée.**

1. Formation tenant compte des genres.

Description

L'ensemble du personnel militaire a accès à une formation tenant compte des sexospécificités, qui porte notamment sur:

- les principes d'égalité des sexes;
- les règles juridiques applicables;
- les responsabilités de commandement;
- la formation des formateurs;
- la sensibilisation aux règlements relatifs aux droits liés au genre.

Avantages

- Conduit à des fondements d'égalité de traitement indépendamment du sexe.
- Permet de mieux sensibiliser chacun à ses responsabilités à l'égard de l'égalité des sexes.
- Connaissances spécialisées des formateurs.

Inconvénients

Si elle facultative, cette formation pourrait être considérée comme étant moins importante que les formations obligatoires.

Mise en œuvre par

CAN, ROU

Dans le cadre de la formation à la diversité: BEL, ESP, GBR, NLD, NOR

Comprise dans la formation à l'égalité des chances: GRC, USA

Comprise dans la formation s'interrogeant sur les rapports entre partenaires égaux: DEU

À mettre en œuvre: DNK, POL

Recommandée par

BGR, CZE, HUN, ITA, LTU, LVA, PRT, SLV, TUR

2. Entraînement tenant compte des genres.

Description

La formation préparatoire au déploiement proposée à l'ensemble du personnel comprend la sensibilisation à la problématique hommes-femmes et des considérations culturelles liées au genre.

Avantages

- Crée un climat de respect mutuel au sein du personnel.
- Renforce la cohésion des unités.
- Renforce l'efficacité opérationnelle.
- Attire le respect à l'égard des missions de l'OTAN.

Inconvénients

Difficultés possibles liées aux ressources (par ex. temps et formateurs qualifiés).

Mise en œuvre par

BEL, CAN, CZE, DEU, ESP, FRA, GBR, ITA, LTU, NLD, NOR, POL, ROU, TUR, USA

En partie: BGR (sauf sous-marins et corps de marine)

À mettre en œuvre: DNK

Recommandée par

GRC, HUN, PRT, SLV

3. Formation militaire intégrée.

Description

Permettre à l'ensemble du personnel masculin et féminin de suivre une formation intégrée tout au long d'une carrière militaire.

Avantages

- Crée solidarité et unité au sein du personnel.
- Instaure l'égalité des chances dès l'entrée dans le service militaire.

Mise en œuvre par

BEL, BGR, CAN, DEU, DNK, ESP, GRC, HUN, ITA, LTU, LVA, NOR, POL, ROU, SLV

En partie:

FRA, GBR, NLD, TUR: sauf sous-marins et certaines armes de combat

USA: sauf entraînement de base du US Marine Corps et certaines armes de combat

PRT: sauf sous-marins et corps de la marine.

VI. DES PRATIQUES OPTIMALES RELATIVES À L'INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SEXOSPÉCIFIQUE AU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

RÉSUMÉ:

1. **Promouvoir l'égalité des chances pour le personnel féminin par le biais de programmes déterminés.**

2. **Promouvoir des politiques favorables à la famille.**

3. **Composition mixte des jurys de sélection.**

1. Promouvoir l’égalité des chances pour le personnel féminin par le biais de programmes déterminés.

Description

Donner aux membres du personnel féminin les moyens de réussir leur carrière à l’aide des outils suivants:

- sites Web officiels;
- réseaux de femmes;
- programmes de mentorat;
- modèles de comportement positifs;
- programmes d’encadrement.

Avantages

- Les femmes ont le sentiment qu’elles peuvent poursuivre avec succès une carrière militaire.
- Renforcer la stabilité du personnel féminin.
- Augmentation de l’efficacité opérationnelle.

Inconvénients

L’existence de programmes réservés au personnel féminin pourrait être considérée comme injuste. De même, certaines femmes militaires ne souhaitent pas faire partie d’une catégorie à part nécessitant des programmes distincts.

Mise en œuvre par

CAN, ESP, NLD, NOR

En partie: DNK, GBR, HUN, TUR, USA

Recommandée par

BGR, GRC, LTU, POL

En partie: DEU

2. Promouvoir des politiques favorables à la famille.

Description

Faire en sorte que la famille ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière du personnel militaire féminin grâce à diverses mesures, comme les suivantes:

- congé de maternité;
- congé de paternité;
- programmes de garde d'enfants;
- politique d'aménagement des affectations et des fonctions pendant et après une grossesse;
- déploiement différé après une naissance ;
- régimes de travail souples.

Avantages

- Plus grande stabilité du personnel féminin.
- Présence de personnel féminin plus importante dans des fonctions de grades supérieurs.
- Plus grande stabilité familiale.

Inconvénients

Pourrait nuire à l'efficacité opérationnelle.

Mise en œuvre par

BEL, BRG, CAN, CZE, DEU DNK, ESP, FRA, GBR, GRC, HUN, ITA, LTU, LVA, NLD, NOR, POL, PRT, ROU, SLV, TUR, USA

(Les pays cités ne mettent pas nécessairement en œuvre toutes les mesures citées dans les exemples.)

3. Composition mixte des jurys de sélection.

Description

Veiller autant que possible à ce que les deux sexes soient représentés dans les jurys de sélection dont les décisions peuvent influencer la progression professionnelle.

Avantages

Prise de décision équilibrée.

Mise en œuvre par

ESP, NOR, USA

En partie: BEL, CAN

Recommandée par

DEU, ITA, NLD, POL, SLV

ACTUALISATION DE LA LISTE DES PRATIQUES OPTIMALES

Tous les ans, il sera demandé aux pays de remettre en même temps que leur rapport annuel un état de la situation concernant les pratiques optimales déjà recensées.

Les nouvelles pratiques optimales devront être présentées à l'OWINF le 1er janvier, une année sur deux, à partir de 2010.

Le Comité exécutif regroupera ensuite les nouvelles pratiques optimales qui lui auront été communiquées et les recommandera aux délégués des pays pendant la conférence annuelle du CWINF.

PUBLICATIONS ANTÉRIEURES

- Directive du CWINF sur la prise en compte systématique des sexospécificités à l'OTAN

De plus amples informations sur le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN peuvent être obtenues sur la page Web :

http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html

1531-08 NATO Graphics & Printing