

Accepter les normes féministes dans une organisation militaire, l'OTAN !

<https://www.nato.int/docu/handbook/2006/hb-fr-2006.pdf>

Un principe fondamental d'application générale est l'amélioration de la parité hommes-femmes et de la diversité du personnel travaillant au siège de l'OTAN.

#### Le Bureau du personnel féminin des forces de l'OTAN

Ce bureau assure le secrétariat du Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN (CWINFO) et lui donne des avis. Il est responsable de l'élaboration d'un réseau regroupant des organisations de défense et d'autres organisations internationales qui s'intéressent à l'emploi de personnel militaire féminin, fait des exposés sur l'intégration du personnel féminin et collecte et gère les informations pertinentes pour les diffuser aux pays membres, aux pays partenaires,<sup>117</sup> aux pays participant au Dialogue méditerranéen et à différents chercheurs et organismes internationaux. Le Bureau sert de point de convergence au sein de l'Alliance pour toutes les questions relatives au recrutement, à l'emploi, à la formation, au développement et à la qualité de vie du personnel militaire féminin. Il étudie également leurs conséquences s'agissant de l'état de préparation de ce personnel et de son aptitude à travailler dans un environnement multinational lors de missions dirigées par l'OTAN.

[https://www.nato.int/cps/fr/natohq/news\\_55157.htm?selectedLocale=fr](https://www.nato.int/cps/fr/natohq/news_55157.htm?selectedLocale=fr)

Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN tient sa réunion annuelle du 2 au 5 juin au siège de

l'OTAN à Bruxelles. La princesse Astrid de Belgique a prononcé un discours introductif lors des sessions de la première journée qui avaient pour thème l'application par l'OTAN de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité.

Cette résolution reconnaît qu'il faut tenir compte des effets de la guerre sur les femmes et que celles-ci doivent jouer un plus grand rôle dans les opérations de maintien et de soutien de la paix. « La résolution

1325 montre que les questions relatives aux femmes et à l'égalité des sexes peuvent jouer un rôle essentiel pour favoriser la consolidation de la paix et la stabilisation des pays », a dit le secrétaire général de l'OTAN dans son allocution d'ouverture.

#### Formation pour la parité homme-femme

Des représentantes des pays du Partenariat pour la paix et des pays du Dialogue méditerranéen ont participé aux premières sessions qui étaient présidées par des experts de l'OTAN et des conférenciers envoyés par le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (de Genève) et par la force de défense nationale sud-africaine (l'Afrique du Sud est l'un des précurseurs de la mise en application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité).

Des exposés et des débats en groupes avec des spécialistes de l'ONU et du Centre d'excellence pour la coopération civilo-militaire établi aux Pays-Bas et homologué par l'OTAN sont prévus lors d'autres sessions qui seront consacrées à la formation pour la parité homme-femme.

Le dernier jour de la réunion, le 5 juin, auront lieu les élections. Après la Belgique, la présidence du comité revient à l'Italie et les membres du comité exécutif – deux déléguées et une présidente désignée

– sont nommées pour les deux prochaines années.

## Un plus grand rôle

Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN a principalement pour mission de conseiller les hauts responsables militaires de l'OTAN et les pays membres sur les questions importantes concernant

le personnel féminin dans les forces armées de l'Alliance.

Le domaine de compétence du comité a été élargi ces dernières années ; il prend désormais systématiquement en considération les spécificités homme-femme et intègre dans la conception et la mise en oeuvre des politiques, des programmes et des opérations militaires les préoccupations et l'expérience des hommes et des femmes.

Le comité a donc été rebaptisé Comité OTAN de la parité homme-femme et son mandat a été modifié pour tenir compte de ce rôle. Il conseille aussi le Comité militaire sur les politiques relatives à la problématique homme-femme dans les forces armées de l'Alliance.

[https://www.nato.int/cps/fr/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/fr/natohq/topics_101372.htm)

Comité OTAN sur la dimension de genre (NCGP)

Rôle et responsabilités

Le Comité OTAN sur la dimension de genre (NCGP) promeut l'intégration de la dimension de genre en tant que stratégie pour que les préoccupations et les expériences des femmes comme des hommes soient pleinement prises en compte dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des programmes et des opérations militaires.

En conseillant les dirigeants politiques et militaires de l'OTAN ainsi que les pays membres de l'Alliance sur les questions de genre et la mise en application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et des résolutions connexes, le NCGP contribue à l'efficacité opérationnelle, dans le droit fil des objectifs et des priorités de l'Alliance.

Le NCGP est par ailleurs chargé de faciliter l'échange d'informations entre les pays membres de l'OTAN

sur les politiques liées au genre et l'intégration de la dimension de genre, d'assurer une bonne coordination sur les questions de genre avec la structure de commandement et le siège de l'OTAN, et de coopérer avec les organisations et les agences internationales concernées par l'intégration de la dimension de genre dans les opérations militaires.

## Fonctionnement

Le NCGP est dirigé par un comité exécutif et bénéficie du soutien du Bureau de la GENAD de l'EMI. Le Comité exécutif est composé d'un(e) président(e), d'un(e) président(e) élu(e), de trois président(e)s délégué(e)s et de la conseillère pour les questions de genre de l'EMI ; il doit compter au moins un membre de chaque sexe. Le Comité exécutif et le Comité militaire (la plus haute instance militaire de l'OTAN) peuvent charger le NCGP de traiter des questions spécifiques liées au genre.

Chaque pays membre de l'OTAN et chaque pays partenaire est en droit de nommer un officier supérieur d'active (ou un équivalent civil) comme délégué auprès du NCGP. Les délégué(e)s doivent être au fait des derniers développements dans leur pays concernant les approches et les outils disponibles pour l'intégration de la dimension de genre. Ils/Elles doivent également connaître les politiques de l'OTAN et des pays pour ce qui est de la mise en application de la résolution 1325 et des résolutions connexes.

Les pays non OTAN peuvent être invités à contribuer aux activités du NCGP.

C'est en 1961, à Copenhague, que les femmes officiers supérieurs des pays de l'OTAN tiennent leur première conférence, qui rassemble des participantes venues du Danemark, des Pays-Bas, de la Norvège, du Royaume-Uni et des États-Unis. Elles y adoptent une résolution prévoyant l'organisation régulière d'autres conférences. Depuis lors, des femmes occupant des fonctions d'officiers supérieurs à l'OTAN se réunissent ponctuellement pour débattre de la situation, de l'organisation, des conditions d'emploi et des perspectives de carrière des femmes au sein des forces armées des pays de l'Alliance.

En 1973, à Bruxelles, le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN (CWINF) est constitué à l'occasion de la conférence des femmes officiers supérieurs des pays de l'OTAN. Les participantes adoptent une résolution énonçant que les femmes doivent pouvoir accéder à tout type de fonctions, leur accès aux fonctions de combat devant toutefois être réglementé au niveau national.

En 1976, le Comité militaire institue officiellement le CWINF.

En 1985, 57 représentantes de 13 pays de l'OTAN participent à la conférence du CWINF. Elles procèdent à la révision du mandat du Comité et décident de modifier une résolution relative à l'emploi des femmes dans les forces de l'OTAN.

En 1998, le Bureau du personnel féminin des forces de l'OTAN (OWINF) est créé au sein de l'État-major militaire international (EMI).

En 2000, le Comité militaire établit l'OWINF en tant que structure permanente dotée de deux postes d'administrateurs/administratrices (chef et chef adjoint(e)).

À compter de 2002, le CWINF et les 27 pays du Partenariat pour la paix (PPP) coopèrent activement. En 2003, ces derniers sont invités pour la première fois à participer à la conférence annuelle du Comité, à Bruxelles.

En 2009, le Comité exécutif du CWINF décide de réviser le document MC 249/1, qui contient le mandat du Comité et de l'OWINF, avec pour objectif d'élargir la mission du CWINF pour y inclure le soutien à l'intégration de la dimension de genre dans les opérations de l'OTAN et à la mise en application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et des futures résolutions y afférentes. Le CWINF et l'OWINF ont depuis été rebaptisés respectivement « Comité OTAN sur la dimension de genre (NCGP) » et « Bureau OTAN sur la dimension de genre (NOGP) ».

En 2014, le mandat de ces deux entités fait l'objet d'une révision (MC 0249/3) et le NOGP devient le Bureau du conseiller pour les questions de genre (GENAD) de l'EMI.

L'année 2016 marque le 40e anniversaire du NCGP et le 55e anniversaire de la première conférence des femmes officiers supérieurs de l'OTAN, tenue à Copenhague (Danemark).

Le 20e anniversaire de la création du GENAD de l'EMI constitue un temps fort de la conférence annuelle 2018 du NCGP.

Le 20e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU est célébré en octobre 2020, dans le cadre de la 44e conférence annuelle du NCGP.

L'année 2021 marque le 60e anniversaire du lancement des conférences OTAN sur la dimension de genre. Organisées ponctuellement à partir de 1961 avec la participation de cinq pays, celles-ci se sont institutionnalisées. Une soixantaine d'années plus tard, les conférences annuelles du NCGP rassemblent des participants venus des pays membres et de pays partenaires du monde entier.

L'organisation comme les forces armées nient les politiques spécifiques qui sont présentes dans les aménagements, sélections, nominations, recrutements, formations,... . L'important est, comme pour le civil la représentation du genre, en particulier féminin, c'est lui qui fixe l'égalité. Image des politiques diversité de l'organisation :

