

Women in combat : analyse de la levée progressive de l'interdiction des
femmes à combattre dans les corps d'armée aux États-Unis

Mémoire réalisé par
Coline FIEVET

Promoteur
Pr. Alain WIJFFELS

Année académique 2013-2014
Master en droit

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une œuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

« It is the common identity of being a soldier first that transcends the differences of gender and unites highly competitive people to serve under a common purpose »

- Captain R. B. Mariner -

« Without the option of equal training, equal opportunities and equal experiences, people are not always regarded as the first team »

- Admiral L. Wilmot -

Bien que ce mémoire constitue avant tout l'aboutissement d'un travail personnel, je voudrais remercier celles et ceux, qui, de près ou de loin, ont contribué par leurs encouragements, réponses à mes interrogations, conseils avisés ou avis pertinents, à sa réalisation. Puissent ces quelques mots leur exprimer toute ma reconnaissance.

Je pense en particulier à ma famille, à Maurice, à mon promoteur, le professeur Alain Wijffels, mais aussi à Liliane Deck du bureau de la diplomatie publique de l'ambassade des États-Unis à Bruxelles, à Jordan Lerner du SHAPE et, enfin, aux personnes ayant accepté d'apporter leur témoignage à cette étude.



Sergent C. Groves, de l'*US Marine* FET (Female Engagement Team), 1^{er} bataillon, 8^{ième} division des Marines, Regimental Combat Team II, en formation durant une cérémonie à l'occasion du 235^{ième} anniversaire des Marines en novembre 2010, à Camp Delaram en Afghanistan.

Photographie de Paula Bronstein/Getty Images¹

¹ Photographie disponible à l'adresse : http://articles.chicagotribune.com/2013-01-23/news/chi-women-in-combat-20130123_1_combat-roles-combat-exclusion-policy-service-women-s-action-network.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PARTIE I. EXCLUSION DES FEMMES AUX POSTES DE COMBAT : APPROCHE HISTORIQUE, JURISPRUDENTIELLE ET ÉVOLUTION IDÉOLOGIQUE	4
CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. APERÇU GÉNÉRAL DE L'US MILITARY	4
<i>Section 1. Armée et patrie</i>	4
<i>Section 2. Composantes de l'US military</i>	7
a) L'US Army	8
b) L'US Navy	9
c) L'US Air Force	9
d) L'US Marine Corps	9
e) L'US Coast Guard	10
CHAPITRE 1. PLACE ET RÔLE DES FEMMES DANS L'ARMÉE	11
<i>Section 1. Survol historique</i>	11
<i>Section 2. Développement de l'exclusion des femmes aux postes de combat</i>	15
<i>Section 3. Analyse de la jurisprudence relative à l'Equal protection</i>	21
a) Arrêts fondateurs	21
b) Doctrine de la déférence	27
CHAPITRE 2. PRINCIPAUX ÉCUEILS ET CONTROVERSES ENTOURANT L'INCLUSION DES FEMMES AU COMBAT ET LEURS SOLUTIONS	29
<i>Section 1. Problèmes liés aux capacités physiques et notions de standards</i>	30
<i>Section 2. Difficultés touchant à la sexualité</i>	32
a) Relations hétéro- et homosexuelles	32
b) Maternité	34
c) Harcèlement et dérives sexuels	36
d) Impacts sur l'infrastructure	38
<i>Section 3. Problèmes de culture et de religion</i>	39
<i>Section 4. Exposition au danger</i>	41
<i>Section 5. Impact sur la cohésion et l'efficacité de l'armée</i>	41
<i>Section 6. Autre option possible</i>	43
PARTIE II. OUVERTURE DES POSTES DE COMBAT AUX FEMMES	45
CHAPITRE 1. APPLICATION DU STRICT SCRUTINY TEST À LA POLITIQUE D'EXCLUSION ..	45
<i>Section 1. Intérêt gouvernemental impérieux</i>	45
<i>Section 2. Relation substantielle</i>	46
CHAPITRE 2. RÉFORME ENGAGÉE PAR LEON PANETTA : BETWEEN EFFECTIVENESS AND EQUAL OPPORTUNITY	48
<i>Section 1. Plusieurs déclencheurs</i>	48

<i>Section 2. Détails du nouveau régime</i>	53
a) Processus graduel.....	53
b) Mise en place concrète.....	54
<i>Section 3. Premières réactions</i>	57
CHAPITRE 3. ÉCLAIRAGE PRATIQUE	59
<i>Section 1. Commentaires préalables</i>	59
<i>Section 2. Analyse des témoignages</i>	59
a) Première question	59
b) Deuxième question	60
c) Troisième question.....	60
d) Quatrième question	60
e) Cinquième question	61
f) Sixième question.....	61
g) Septième question	61
h) Huitième question	61
i) Neuvième question	62
j) Dixième question	62
<i>Section 3. Synthèse</i>	62
CONCLUSION	63
BIBLIOGRAPHIE	65
ANNEXES	78

INTRODUCTION

« If someone is able to show me that what I think or do is not right, I will happily change, for I seek the truth, by which no one was ever truly harmed. It is the person who continues in his self-deception and ignorance who is harmed » – M. Aurelius –

Le choix du sujet de ce travail relatif à l'ouverture des positions de combat aux femmes dans l'armée aux USA émane d'une proposition du Pr. A. Wijffels ayant retenu d'emblée toute notre attention. D'abord, à titre personnel, en raison d'un attrait marqué pour ce qui touche en général aux droits fondamentaux et plus particulièrement à la cause féminine, ainsi qu'un intérêt subjectif singulier envers les États-Unis pour y avoir été accueillis durant un an dans le cadre d'un programme d'échange. Sur le plan professionnel ensuite, notre profonde considération pour la différence entre les deux mondes, familles juridiques de droit civil et de droit de la *Common Law*, tant du point de vue juridique que sociologique et culturel, nous a incité à construire une réflexion critique sur cet aspect relativement méconnu, chez nous, de la société américaine. Fondamentalement, un des intérêts majeurs du thème de recherche réside en l'observation d'un renversement de politique militaire symptomatique des mœurs changeantes, aussi bien dans les services de l'armée qu'au sein de la nation tout entière. Il met en exergue la variabilité des valeurs qui peuvent être prônées par une communauté donnée, en fonction de son appartenance territoriale et de son identité culturelle.

Les questions d'égalité et de non-discrimination à propos du genre font l'objet de nombreuses controverses dans les domaines les plus variés. Aborder ces problématiques telles qu'elles sont façonnées par l'armée se révèle être un exercice fascinant, en ce qu'il permet de cerner certaines particularités de son fonctionnement, de ses codes, ainsi que les limites de l'influence que peut exercer la société civile à son égard. En outre, la position privilégiée que l'armée occupe dans la vie et le cœur de bon nombre d'américains, sa suprématie, confirmée par la proportion d'investissements publics qui lui est allouée², de même que sa renommée et son prestige au niveau mondial renforcent à nos yeux le caractère pertinent de l'étude de l'armée, dans ce pays en particulier.

De longue date, la doctrine américaine prend position vis-à-vis de la question des femmes au combat. Relayée au fur et à mesure par les cours et tribunaux et le débat public, la littérature abonde que ce soit pour s'exprimer en faveur de l'insertion des femmes en première ligne ou, *a contrario*, pour la discréditer. « From ancient times, women have fought their country's enemies. They fought sometimes as queens, sometimes as

² Pour un aperçu de la proportion de budget fédéral alloué à la défense américaine pour l'année 2012 accompagné d'un commentaire détaillé, voyez : <http://www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/attachments/44974-FederalInvestment.pdf>.

generals, sometimes as admirals, sometimes as foot soldiers »³⁻⁴. Les femmes ont donc participé à l'effort de guerre américain de tout temps. De 1948⁵ à 2013, elles ont cependant été empêchées de tenir des positions de combat. Notre travail consistera notamment à présenter les arguments avancés par les opposants à cette politique d'écartement systématique ainsi que ceux du courant inverse. De manière synthétique, nous pouvons relever que les tenants du bannissement des femmes du combat soutiennent qu'elles ne sont pas physiquement taillées pour combattre et que leur inclusion dans l'armée représente une menace pour la défense du pays. Les opposants à l'interdiction affirment de leur côté que cette exclusion est basée sur des stéréotypes éculés, dont les assertions obsolètes sont battues en brèche par les récentes études et statistiques. Depuis l'origine, la pensée commune se réfère à un archétype féminin dont la symbolique est associée à la maternité, fonction particulière que les femmes assument dans le processus de reproduction et de conservation de l'espèce. Car ce sont elles, et elles seules, qui portent les enfants en gestation et qui leur donnent la vie en les mettant au monde. Les caractéristiques physiques autant que physiologiques liées au sexe respectent en cela les nécessités de la fonction. En ajoutant les différences intrinsèques au regard de la force physique, de la résistance et de l'endurance, il n'est pas étonnant que la femme ait été considérée comme un être à protéger et à naturellement tenir à l'écart de tout danger, ni que le rôle qui lui fût prioritairement assigné soit de veiller à l'éducation des enfants et aux tâches ménagères. La chasse, la défense des biens et du territoire ainsi que la guerre étant plutôt dévolus aux hommes. L'évolution, le développement des sociétés, la modernisation et avec eux, la demande croissante de plus d'égalité, ont depuis lors changé les mentalités et estompés quelque peu ces stéréotypes. Mais les idées centrées sur la différenciation liée au genre et les discriminations y afférentes ont la vie dure et demeurent bien ancrées dans l'inconscient collectif puisqu'il en est encore aujourd'hui qui considèrent la femme combattante comme un oxymore, une antinomie inconcevable. Concrètement, nous tenterons de mettre en exergue les rapports entre le but premier de l'armée – l'efficacité visant à garantir la pleine sécurité nationale – et la possibilité, pour les femmes, de bénéficier d'égales opportunités à y contribuer. En effet, il convient de ne pas perdre de vue que « It is the primary business of armies and navies to fight or be ready to fight wars should the occasion arise »⁶. Nous verrons comment ces deux pôles peuvent coexister et se renforcer mutuellement.

Après un bref aperçu du sujet de ce travail, penchons-nous sur la méthode envisagée. À ce point de vue, notre volonté de respecter une vision du droit qui ne se limite pas à un territoire particulier mais s'analyse en confrontant points de vue et opinions nous a encouragé à examiner la réforme sous un angle théorique, mais aussi historique et pratique.

³ Nous avons fait le choix de conserver chaque citation ou extrait de texte utilisé dans sa langue originale, tout en en proposant systématiquement une traduction. L'esprit général des écrits en est dès lors mieux reflété.

⁴ R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, Santa Barbara, ABC-CLIO, 2011, préface : « Depuis les temps anciens, les femmes ont combattu les ennemis de leur pays. Elles ont combattu parfois en tant que reines, parfois en tant que généraux, parfois en tant qu'amiraux, parfois en tant que soldats à pieds ».

⁵ Depuis le Women's Armed Services Integration Act, Pub. L. N° 80-625, 2 juin 1948.

⁶ SC, *United States ex rel Toth v. Quarles*, 350 U.S. 11, 17 (1955) : « L'activité principale des armées et des marines est de combattre ou d'être prêtes à combattre le cas échéant ».

L'entame de notre étude sera consacrée à l'évolution de l'exclusion des femmes aux postes de combat. Il importera d'abord de présenter l'armée en tant que communauté à part entière, différente mais pas totalement indépendante de la société civile américaine, et ses différents corps (Chapitre préliminaire). Nous observerons ensuite dans quelle mesure les femmes y ont été intégrées ou pas, les rôles qu'elles peuvent avoir occupés et les positions qui leur ont été interdites par le passé (Chapitre 1). Afin d'appréhender l'aspect évolutif et fluctuant du propos, nous poserons un historique circonstancié mettant en parallèle l'évolution des mentalités au sein de la société américaine et celle des forces armées (Section 1). D'un point de vue chronologique, nous nous concentrerons sur la période allant de la *Revolutionary War* jusqu'au jour présent. Nous ferons le relevé des interventions législatives ayant façonné l'exclusion des femmes des forces armées (Section 2). Complémentairement, un examen de jurisprudence (de la Cour Suprême principalement) mettra en lumière les positions des juges, ainsi que les critères et la déférence auxquels ils se sont référés pour analyser les questions d'égaux opportunités et de non-discrimination, singulièrement dans le cas de femmes servant sous les drapeaux (Section 3). Nous examinerons ensuite les différents problèmes et controverses concrets entourant l'inclusion des femmes au combat et leurs solutions (Chapitre 2). À cet égard, les notions de capacités physiques et d'exposition au danger seront étudiées, ainsi que les standards à adopter pour rendre ce changement effectif et assurer la cohérence de l'ensemble des forces armées. Puis viendront les écueils liés à la culture, à la sexualité, à la maternité et à la religion pour en arriver à l'impact sur la cohésion et l'efficacité de l'armée d'une telle mesure (Section 5). Nous terminerons cette partie par l'étude de l'option présentée comme alternative à l'ouverture totale des positions de combat aux femmes et verrons en quoi celle-ci est inadéquate (Section 6).

En deuxième partie, nous apprécierons la constitutionnalité de l'interdiction des femmes à combattre à la lumière de l'application du *strict scrutiny test* utilisé par la Cour Suprême en matière militaire, lorsque des droits fondamentaux suspects – à savoir celui à la non-discrimination garanti par l'*Equal protection clause* dans le cas présent – sont en jeu (Chapitre 1). Nous analyserons pour suivre la réforme intervenue en 2013 (Chapitre 2). Nous en épingleons d'abord les différents déclencheurs (Section 1) avant d'approcher le rôle tenu par Leon Panetta, *Secretary of Defense*, ainsi que la position du Congrès et des hautes instances de l'armée sur la levée de cette interdiction. Nous envisagerons le processus graduel ayant mené au changement de politique et relèverons les détails pratiques de sa mise en œuvre tels que proposés par les branches de l'armée (Section 2). Une analyse des débats qu'elle a soulevés dans la société civile sera une avant-dernière étape de notre cheminement, en ce compris les éventuelles questions laissées en suspens pour l'avenir (Section 3). Pour finir, nous nous arrêterons sur quelques témoignages de militaires afin de mettre en lumière la vision de ceux qui font ou ont fait ce que l'armée des USA est à présent (Chapitre 3).

PARTIE I. EXCLUSION DES FEMMES AUX POSTES DE COMBAT : APPROCHE HISTORIQUE, JURISPRUDENTIELLE ET ÉVOLUTION IDÉOLOGIQUE

« The country's verbal and legal war over whether women should be trained and used in combat can ultimately be seen as a war over women's rights and obligations not only in the military but also in the larger society » – S. Berryman –

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. APERÇU GÉNÉRAL DE L'US MILITARY

Afin de mieux cerner le cadre de notre étude, il convient de se pencher sur l'ensemble des forces armées américaines. Découvrir ses composantes, son fonctionnement et les liens qu'elles entretiennent avec la société civile, apporte une compréhension plus complète des valeurs concernées par la levée du bannissement des femmes des positions de combat. Cet exercice permet également, en corollaire, de poser les bases d'une analyse ciblant la coexistence de l'efficacité militaire avec d'égales opportunités pour les femmes.

Les États-Unis se sont efforcés depuis leur création⁷ de conserver une armée forte afin de protéger leur territoire et de conforter leur prestige international. Malgré une histoire militaire longue de seulement deux siècles et demi, l'armée américaine a su s'imposer en tant que première puissance militaire mondiale⁸ (aujourd'hui devant la Russie et la Chine populaire). Son hégémonie internationale, bien que récemment entachée par des guerres coûteuses et critiquées en Afghanistan et en Irak, se manifeste également par son rôle pivot dans les rouages de la société civile. Concentrons-nous sur ce dernier aspect, tel que limité par notre question de recherche, en examinant tour à tour les liens entre armée et patrie (Section 1) et les composantes de l'armée (Section 2).

Section 1. Armée et patrie

La Constitution des USA⁹, texte fondateur dont on connaît l'importance dans l'idéal commun américain, est assez succincte lorsqu'elle aborde les forces armées. En effet, seuls deux articles y font référence ; à savoir la section 8 de l'article 1^{er} et la section 2 de l'article 2. En ce qui concerne les pouvoirs du Congrès, le libellé constitutionnel prévoit que celui-ci aura le devoir « To [...] provide for the common Defence and general Welfare of the United States » et « To raise and support Armies, but no Appropriation of Money to that Use

⁷ Leur indépendance fut déclarée le 4 juillet 1776 par la Déclaration d'indépendance des États-Unis d'Amérique, rédigée à Philadelphie par le second Congrès continental. Celle-ci fut reconnue le 3 septembre 1783 par tous les autres États, à travers le Traité de Versailles. La Constitution des USA, quant à elle, date de 1787.

⁸ Position confirmée par le classement annuel Global Firepower de 2014, qui attribue à chaque nation un indice utilisant une liste de 50 facteurs, disponible à l'adresse : <http://www.globalfirepower.com/countries-listing.asp>.

⁹ Const. américaine, 17 septembre 1787, entrée en vigueur le 4 mars 1789.

shall be for a longer Term than two Years [...] »¹⁰. Pour ce qui est des attributions du Président, celui-ci « shall be Commander in Chief of the Army and Navy of the United States, and of the Militia of the several States, when called into the actual Service of the United States [...] »¹¹.

On notera cependant que la défense nationale est élevée au rang de valeur constitutionnelle primordiale dans le Préambule de la Constitution en ces termes : « We the People of the United States, in Order to form a more perfect Union, establish Justice, insure domestic Tranquility, provide for the common defence [...] do ordain and establish this Constitution for the United States of America »¹². Cette inclusion dans la première partie du texte fondamental témoigne d'une volonté, depuis l'action des Pères fondateurs en 1787, de baser l'union que forment les États-Unis sur la défense commune de sa patrie.

Chaque institution professionnelle développe une éthique, dont l'exigence est en lien avec les responsabilités exercées¹³. Celle de l'armée des États-Unis est, suivant l'opinion généralement répandue, la plus pure et la plus noble, située à hauteur de l'importance de sa mission première consistant à assurer la sécurité du pays, aussi bien de manière proactive que réactive. C'est en effet dans la reconnaissance et le dévouement qu'il porte à son armée que l'attachement américain au credo libertaire trouve une de ses expressions les plus exacerbées. Servir sous les drapeaux, risquer sa vie pour la nation, se sacrifier pour la défense de son pays sont des actes considérés comme parmi les plus élevés par la majeure partie de la population américaine, et ce, sans distinction de classe, ni d'âge. S'engager dans l'armée est en quelque sorte l'acte citoyen ultime. Le respect des *veterans*, ceux qui ont servi la patrie, est ainsi inculqué dès le plus jeune âge aux enfants de la nation, via l'éducation publique ou privée mais aussi par la tradition familiale. Le *Soldier's creed* (voir Annexes p. 79), que tout membre de l'*US Army* se doit d'observer dans l'exercice de ses missions, prouve ce lien entre armée et patrie en ce qu'il énonce que « I serve the people of the United States, and live the Army Values » ou encore que « I am a guardian of freedom and the American way of life »¹⁴.

Pour beaucoup, « In many ways, the history of the America's military is a history of America itself, for it is a projection of America's political, economic, and institutional issues »¹⁵. On peut malgré cela trouver,

¹⁰ Const. américaine, art. 1^{er}, section 8 : « De [...] pourvoir à la défense commune et à la prospérité générale des États-Unis » et « De lever et d'entretenir des armées, sous réserve qu'aucune affectation de crédits à cette fin ne s'étende sur plus de deux ans [...] ».

¹¹ Const. américaine, art. 2, section 2 : « sera commandant en chef de l'armée et de la marine des États-Unis, et de la milice des divers états quand celle-ci sera appelée au service actif des États-Unis [...] ».

¹² Const. américaine, Préambule : « Nous, le peuple des États-Unis, en vue de former une union plus parfaite, d'établir la justice, d'assurer la paix intérieure, de pourvoir à la défense commune [...] ordonnons et établissons la présente Constitution pour les États-Unis d'Amérique ».

¹³ Voyez M. YAKOVLEFF, « Fondement du moral et de l'éthique dans les armées : des différences révélatrices entre proches alliés », à l'adresse :

<http://inflexions.fr/articles/fondement-du-moral-et-de-l%E2%80%99ethique-dans-les-armees-des-differences-revelatrices-entre-proches-allies>.

¹⁴ Credo du soldat de l'*US Army* disponible à l'adresse : <http://www.army.mil/values/soldiers.html> : « Je sers le peuple des États-Unis, et vis les valeurs de l'armée » et « Je suis un gardien de la liberté et du style de vie américain ».

¹⁵ X., « Pluralism, Expansionism, and Democracy, A History of the U.S. Military », *Random History*, 14 décembre 2007, disponible à l'adresse : <http://www.randomhistory.com/1-50/020military.html> : « À bien des égards, l'histoire de l'armée

notamment dans la jurisprudence de la Cour Suprême, des positions telles que « The military is, by necessity, a specialized body separate from civilian society »¹⁶. Ces deux visions, *a priori* antagonistes, n'en sont pas pour autant inconciliables. La dernière conception de l'armée reflète un courant appelé *separate community doctrine*¹⁷. Suivant celui-ci, l'armée a des besoins qui ne trouvent pas d'équivalent au sein de la société civile. Considérer que la défense nationale, de par sa mission même, a des nécessités particulières n'empêche pourtant pas que celle-ci soit influencée par les mutations que peut subir le peuple américain. Ainsi, on a pu lire que « The 'society apart' was a valid description of the small 19th century regular Army fighting Indians on the frontier. The description was still largely valid when forces stood garrison or shipboard duty in the 1930's. But by 1974 the military had become a multi-million-person employer involved in almost every aspect of American life »¹⁸. À présent, il semble que la première opinion prévale dans la doctrine, spécialement dans le camp des défenseurs de la levée de l'exclusion des femmes des positions de combat. Même si l'armée américaine dispose de ses propres règles, codes et besoins, elle ne forme pas un empire isolé et hermétique à toute transformation et n'en reste pas moins perméable aux changements s'opérant au sein de la société civile. De par sa position particulière dans l'opinion publique, son taux d'emploi élevé, sa présence dans la vie quotidienne des américains (publicité à la télévision, occurrence sur Internet, programmes de recrutement proposant de s'acquitter des frais de scolarité des jeunes recrues *etc.*), son implication dans de nombreux événements et associations civiles entre autres, elle forme plutôt un groupement particulier d'employés de l'État.

Partant, même si l'armée des USA est un ensemble strict et fondé sur des règles parfois ancestrales qui participent à son autorité comme à sa discipline, nous sommes d'avis que certains de ses prescrits et modes de fonctionnement se doivent d'évoluer¹⁹, afin de tenir compte des changements émanant de la société civile. Ces modifications nécessitent néanmoins de s'accorder avec sa raison première de maintien de la sécurité et de défense du pays. En ouvrant les positions de combat aux femmes, l'armée a donc pour obligation de conserver son efficience en tout temps.

Une vision globale de ce que l'armée américaine représente passe nécessairement par un relevé des différents corps la composant, ainsi qu'une description succincte de leur *modus operandi* et de leurs activités.

américaine est une histoire de l'Amérique elle-même, car elle est une projection de questions politiques, économiques et institutionnelles de l'Amérique ».

¹⁶ SC, *Parker v. Levy*, 417 U.S. 733, 734 (1974) : « L'armée est, par nécessité, un corps spécialisé séparé de la société civile ».

¹⁷ Pour plus de détails sur ce courant de pensée jurisprudentiel, voyez : S. STEPHENS, *Combat Exclusion : An Equal Protection Analysis*, thesis, 45th Judge Advocate officer Graduate Course, Washington D.C., United States Army, avril 1997, pp. 62 et s.

¹⁸ D. ZILLMAN, E. IMWINKELRIED, « Constitutional Rights and Military Necessity : Reflections on a Society Apart », *Notre Dame Law Review*, 2 janvier 1976, p. 400 : « La 'société à part' était une description valide de la petite armée régulière du 19^{ème} siècle luttant contre les Indiens sur la frontière. La description était encore largement valable lorsque les forces se sont formées en garnisons ou à bord de navires de combat dans les années 1930. Mais en 1974, l'armée était devenue un employeur de plusieurs millions de personnes impliqué dans presque tous les aspects de la vie américaine ». Ce commentaire fait suite à l'analyse de la décision *Parker v. Levy* qui discutait la position de l'armée par rapport à la société civile, en tant que communauté séparée ou pas.

¹⁹ À cet égard, nous reviendrons *infra* sur les autres questions qui ont servi de déclencheurs à la réforme dans la Partie II, Chapitre 2, Section 1 de ce travail.

Section 2. Composantes de l'US military

Les forces armées américaines ou *US military*, regroupent cinq branches spécialisées dans la défense du pays. Suivant le plus récent recensement datant déjà du 31 mai 2011²⁰, elles forment, ensemble, une puissance totale de 1.431.404 membres. Chaque composante dispose de son propre sceau (voir Annexes p. 79) et de sa devise. Elles héritent également de missions spécifiques et jouissent de réputations distinctes.

Par ordre décroissant d'effectifs (actifs)²¹⁻²², on retrouve :

- L'*US Army* ou l'armée de terre ;
- L'*US Navy* ou la marine militaire ;
- L'*US Air Force* ou l'armée de l'air ;
- L'*US Marine Corps* (principalement des troupes d'infanterie, à savoir des fusiliers marins, mais aussi des aviateurs et des marins) ;
- L'*US Coast Guard* ou la garde côtière.

Ces entités sont toutes placées sous le commandement du ministère de la défense des États-Unis (DoD)²³. Seule l'*US Coast Guard* ne dépend de celui-ci qu'en temps de guerre. En temps de paix, elle tombe sous l'autorité du département de la sécurité intérieure, et plus particulièrement de l'*US Navy*²⁴.

Le *Department of Defense* (voir Annexes p. 80) est l'unité du pouvoir exécutif chargée de la sécurité et de la défense du territoire national américain. Ses quartiers généraux sont basés au Pentagone, à Arlington, en Virginie, près de Washington D.C. Il a le devoir de monopoliser les expédients nécessaires à la sauvegarde de l'intégrité du territoire, en temps de guerre comme en temps de paix. À sa tête, le secrétaire d'État à la défense (actuellement Chuck Hagel²⁵) est le référent direct du Président pour les questions de défense et « exercises authority, direction, and control over the Department of Defense »²⁶. Il a sous son autorité un secrétaire adjoint, à qui tout pouvoir de sa compétence peut être délégué. Le site officiel du département

²⁰ Recensement disponible via le lien suivant : https://kb.defense.gov/app/answers/detail/a_id/253/~military-personnel-strength-figures.

²¹ Informations disponibles sur les sites internet des différents départements et sur celui de la défense, à savoir :

- DoD : <http://www.defense.gov/>.
- US Army : <http://www.army.mil/>.
- US Navy : <http://www.navy.com/>.
- US Airforce : <http://www.airforce.com/>.
- US Marines : <http://www.marines.com/>.

²² Pour une idée de la composition féminine totale et de chaque branche, voyez Annexes pp. 96- 98.

²³ Sur la question, voyez :

http://odam.defense.gov/Portals/43/Documents/Functions/Organizational%20Portfolios/Organizations%20and%20Functions%20Guidebook/DoD_Organization_March_2012.pdf.

²⁴ À ce sujet, voyez : <http://www.uscg.mil/top/about/>.

²⁵ Pour un article francophone sur sa nomination, voyez : P. BERNARD, « Chuck Hagel devient secrétaire d'État à la défense, malgré la fronde républicaine », *Le Monde*, 27 février 2013, disponible à l'adresse :

http://www.lemonde.fr/ameriques/article/2013/02/27/chuck-hagel-devient-secretaire-d-etat-a-la-defense-malgre-la-fronde-republicaine_1839603_3222.html.

²⁶ Consultez : <http://www.defense.gov/about/#mission>.

renseigne que « The Department of Defense is America's oldest and largest government agency. With our military tracing its roots back to pre-Revolutionary times, the Department of Defense has grown and evolved with our nation »²⁷. Aujourd'hui plus d'1,4 million de militaires et 718.000 fonctionnaires civils travaillent pour le ministère, ce qui en fait un des plus importants employeurs de la nation.

Autre institution majeure dans la vie de l'armée américaine, le *Joint Chiefs of Staff*²⁸ ou comité des chefs d'État-major interarmées, réunit les plus hauts gradés de chaque section de l'*US military*. Son influence sur les décisions majeures de stratégie militaire est cruciale et il entretient des rapports étroits avec le département de la défense et le Président (même si sa fonction n'est que consultative). Sa mission principale consiste à diriger l'ensemble des forces armées. Il est composé du chef d'État-major des armées des États-Unis – Chairman of the Joint Chiefs of Staff –, de celui de l'armée de terre, du chef des opérations navales, du chef d'État-major des forces aériennes et du commandant de corps des Marines. Dans la pyramide décisionnelle, le Président se situe donc au sommet, suivi du secrétaire d'État à la défense et du comité des chefs d'État-major, qui doivent lui rendre compte.

L'armée de terre, la marine militaire et l'*US Marine Corps* ont été fondés en 1775, durant la Guerre d'indépendance des USA (1775-1783). L'*US Navy*, quant à elle, a été établie quelques années plus tard, en 1798, aboutissant ensuite à la création de la garde côtière en 1790. Attardons-nous un peu plus sur chaque composante.

a) L'*US Army*

L'*US Army* (voir Annexes p. 81), comme toutes les branches des forces armées, est composée d'une réserve et d'une partie active²⁹. La réserve est elle-même scindée en deux groupes, respectivement appelés l'*US Army Reserve* et l'*Army National Guard*. De loin la plus concernée par l'interdiction des femmes aux postes de combat³⁰, l'*US Army* a pour mission de combattre, et, surtout, de gagner les guerres dans lesquelles les USA sont impliqués « [...] by providing prompt, sustained land dominance across the full range of military operations and spectrum of conflict in support of combatant commanders »³¹. Dans ce but, elle organise et entraîne des soldats pour le combat sur terre. Sa devise est « This We'll Defend »³².

²⁷ *Ibid.* : « Le Ministère de la Défense est la plus ancienne et la plus grande agence du gouvernement des États-Unis. Avec notre armée dont les débuts datent de l'époque pré-révolutionnaire, le Ministère de la Défense a grandi et évolué avec notre nation ».

²⁸ Pour plus d'informations, voyez son site officiel : <http://www.jcs.mil/>.

²⁹ Pour une comparaison en pourcentages des positions ouvertes aux femmes dans les deux parties de chaque composante de l'armée, voyez Annexes p. 99.

³⁰ Elle est en effet la plus large force combattante de l'armée des USA.

³¹ Voyez : <http://www.army.mil/info/organization/> : « [...] en procurant rapidement une domination soutenue sur le terrain à travers toute l'étendue des opérations militaires et spectre de conflit en appui des commandants combattants ».

³² « Ceci nous le défendrons ».

b) L'US Navy

L'US Navy ou marine de guerre des USA (voir Annexes p. 82) a pour objectif « [...] to maintain, train and equip combat-ready Naval forces capable of winning wars, deterring aggression and maintaining freedom of the seas »³³. Sa devise est « Honor, Courage, Commitment »³⁴. Dans la publication décrivant sa stratégie pour le vingt-et-unième siècle, ses chefs d'État-major posent que « Our challenge is to apply seapower in a manner that protects U.S. vital interests even as it promotes greater collective security, stability, and trust. While defending our homeland and defeating adversaries in war remain the indisputable ends of seapower, it must be applied more broadly if it is to serve the national interest »³⁵.

c) L'US Air Force

L'US Air Force (voir Annexes p. 83) est la division aérienne de l'armée américaine. Elle a pour tâche de se préparer à combattre dans les airs. À cette fin, « The Air Force has a vision of Global Vigilance, Reach and Power. That vision orbits around three core competencies: developing Airmen, technology to war fighting and integrating operations. These core competencies make our six distinctive capabilities possible »³⁶. Les six compétences distinctes sont la supériorité dans l'air et l'espace, l'attaque, une prompte mobilité globale, un engagement à la précision, une supériorité dans l'information et un support de combat réactif³⁷. À la base de ces six aptitudes, l'US Air Force s'efforce de respecter un *corpus* de valeurs qui combinent intégrité et excellence.

d) L'US Marine Corps

L'US Marine Corps (voir Annexes p. 84) est surtout reconnu pour ses fusiliers marins, mais comporte aussi aviateurs et marins. Le surnom donné aux *Marines* est « The few, the Proud »³⁸. Leur devise latine est « Semper Fidelis » ou « Toujours fidèle ». Leur site officiel donne le ton lorsqu'il allègue la mission du corps en ces termes : « We make Marines. We win our nation's battles. We develop quality citizens. These are the promises the Marine Corps makes to our nation and to our Marines. They are the reason for our

³³ Voyez : <http://www.navy.mil/navydata/organization/org-top.asp> : « [...] de maintenir, former et équiper des forces navales prêtes au combat capables de gagner des guerres, de décourager l'agression et maintenir la liberté des mers ».

³⁴ « Honneur, courage, dévouement ».

³⁵ U.S. Chief of Naval Operations, Commandants of the U.S. Marine Corps and U.S. Coast Guard, « A Cooperative Strategy for 21st Century Seapower », octobre 2007, disponible à l'adresse : <http://www.navy.mil/maritime/MaritimeStrategy.pdf> : « Notre défi est d'appliquer la puissance maritime de manière à protéger les intérêts vitaux des États-Unis d'autant plus si elle favorise une plus grande sécurité collective, stabilité et confiance. Bien que défendre notre patrie et défaire nos adversaires en guerre restent les fins indiscutables de la puissance maritime, elle doit être appliquée de façon plus globale, si c'est pour servir l'intérêt national ».

³⁶ Voyez : <http://www.airforce.com/learn-about/our-mission/> : « L'armée de l'air a une vision de Vigilance Globale, Portée et Puissance. Cette vision tourne autour de trois compétences essentielles : développement des aviateurs, technologie de combat et intégration des opérations. Ces compétences de base rendent nos six compétences distinctives possibles ».

³⁷ Voyez *Ibid.*

³⁸ « Les peu nombreux, les fiers ».

demanding recruit training process. They form our reputation as America's force in readiness and are honored through the reciprocal commitment [...] »³⁹. Année après année, les *Marines* sont devenus un des symboles les plus vivaces de la puissance armée des USA, de par leur déontologie, la rigueur du processus de sélection et leur réputation quasi infaillible.

e) L'*US Coast Guard*

L'*US Coast Guard* ou garde côtière des USA (voir Annexes p. 85) a pour mission de sauvegarder et protéger les eaux territoriales américaines, ainsi que d'apporter son aide aux personnes en détresse s'y trouvant. Son action s'étend parfois aux eaux internationales. D'autres rôles additionnels lui ont été dévolus récemment, tels que la protection de l'environnement marin ou la lutte contre le trafic illicite d'espèces marines protégées. « The Coast Guard is an adaptable, responsive military force of maritime professionals whose broad legal authorities, capable assets, geographic diversity and expansive partnerships provide a persistent presence along our rivers, in the ports, littoral regions and on the high seas »⁴⁰. Sa devise latine est « *Semper Paratus* » ou « Toujours prêt ».

Comme développé plus haut (*supra* Section 1), l'*US military* se positionne donc actuellement en tant que *leader* mondial, avec un budget annuel de 612.500.000.000 de dollars en 2013 et un équipement comprenant, notamment, 8.325 tanks, 25.782 véhicules blindés de combat, 13.683 avions et une flotte de 473 navires⁴¹. Partant, la question de l'intégration des femmes aux postes de combat au sein d'une telle institution prend une ampleur considérable, en ce qu'elle peut s'avérer un modèle devant la communauté internationale compte tenu de son influence et sa réputation et, au niveau interne, qu'elle touche un grand nombre de femmes⁴².

Ce bref aperçu terminé, concentrons le propos sur la place et le rôle des femmes dans l'armée avant la réforme opérée en 2013, en adoptant une vision historique et d'analyse jurisprudentielle. Le prochain chapitre tentera de retracer le parcours des femmes dans l'armée aux USA ainsi que l'évolution des positions qui leur ont été ouvertes, au fil des changements de politique militaire, législatifs et des décisions de la Cour Suprême.

³⁹ Voyez : <http://www.marines.com/history-heritage/our-purpose> : « Nous formons les Marines. Nous gagnons les batailles de notre nation. Nous développons des citoyens de qualité. Ce sont les promesses que le corps de la Marine fait à notre pays et à nos Marines. Telles sont les raisons de notre processus de formation exigeant envers les recrues. Elles forment notre réputation en tant que force de l'Amérique dans la disponibilité et sont honorées par un engagement réciproque [...] ».

⁴⁰ Voyez : <http://www.uscg.mil/top/about/> : « La Garde Côtière est une force militaire adaptable, réactive de professionnels de la mer dont la large autorité juridique, la compétence des membres actifs, la diversité géographique et de vastes partenariats assurent une présence persistante le long de nos rivières, dans les ports, les régions littorales et en haute mer ».

⁴¹ Toutes ces données arrivent à l'appui de la position dominante de l'armée des USA suivant le classement annuel Global Firepower de 2014, dont les références sont données *supra* en note bas de page 8.

⁴² Pour une idée de la démographie et des postes ouverts et fermés aux femmes au sein de chaque branche, voyez Annexes pp. 86-91.

CHAPITRE 1. PLACE ET RÔLE DES FEMMES DANS L'ARMÉE

L'implication de la gent féminine dans l'action de l'armée aux USA ne date pas d'hier⁴³. Cependant, le processus de reconnaissance de son statut de soldat ne s'est mis en branle que progressivement. Voyons quelles ont été les étapes majeures de cette évolution historique (Section 1), législative (Section 2) et jurisprudentielle (Section 3). D'un point de vue temporel, nous nous focaliserons sur une période débutant à la Guerre d'indépendance.

Section 1. Survol historique

Les femmes ont servi dans les rangs de l'armée américaine dès les premières heures de son histoire. « Approximately 2,000,000 women have served in the American Armed Forces in the more than two centuries since the Revolutionary War »⁴⁴. Dans les faits, des quelques femmes patriotes qui cachaient leur identité durant la Guerre d'indépendance aux guerres en Afghanistan et en Irak, en passant par l'intégration progressive lors de la Guerre du Vietnam et l'expansion des années 1980, l'investissement des *women soldiers* a emprunté des chemins tortueux.

Pendant la Guerre d'indépendance (1775-1783), certaines femmes ont soutenu de loin leurs pères, maris ou frères tandis que d'autres les ont suivis jusqu'au front⁴⁵. La plupart de ces dernières se rassemblaient en troupes officieuses de support. Elles y officiaient en tant que cuisinières, lavandières, couturières ou encore infirmières. « For some women, however, this was not enough. They wanted to be part of the action, and went great lengths to do so »⁴⁶. La seule option ouverte à celles qui désiraient combattre était de se faire passer pour des hommes. Une des pionnières et modèle en la matière fut Deborah Sampson Garnett. En 1782, elle s'est enrôlée dans la *Continental Army's 4th Massachusetts Regiment* déguisée en homme. Gravement blessée à deux reprises durant son service, elle réussit malgré tout à se soigner elle-même pour éviter d'être démasquée. Le subterfuge éclata au grand jour quand elle fut traitée pour une fièvre jaune. Les médecins acceptèrent cependant de la couvrir jusqu'à la fin de la guerre. Une fois son identité sexuelle dévoilée, elle fut déchargée de ses fonctions avec les honneurs⁴⁷.

Cet engouement des femmes patriotes pour le combat a perduré lors de la Guerre civile (1861-1865). En effet, « [...] women served in traditional roles as nurses and cooks, but there are also accounts of women

⁴³ Pour une étude détaillée de la question, voyez : J. HOLM, *Women in the Military, An Unfinished Revolution*, New York, Presidio Press, 1992.

⁴⁴ W. VAUGHT, « In Defense of America : Women Who Serve », *USA Today*, 1^{er} mars 1994, p. 86 : « Environ 2.000.000 femmes ont servi dans les Forces armées américaines en plus de deux siècles, depuis la guerre d'indépendance ».

⁴⁵ Voyez : K. CLOUTIER, « Marching toward war : reconnoitering the use of all female platoons », *Connecticut Law Review*, juillet 2008, pp. 2 et s.

⁴⁶ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 5 : « Pour certaines femmes, cependant, ce n'était pas assez. Elles voulaient faire partie de l'action, et ont dû déployer beaucoup d'efforts pour y arriver ».

⁴⁷ Pour un récit plus étoffé, voyez : *ibid.*, pp. 6 et s.

serving as scouts, saboteurs, and spies »⁴⁸. À cet égard, le Dr. Mary Walker est une héroïne. Elle s'est engagée aux côtés de l'armée de l'Union au début de la guerre. Ne pouvant pas y être acceptée en tant que médecin, de par sa condition de femme, elle a postulé comme infirmière. En plus de ses fonctions d'infirmière, elle a travaillé comme espionne. Capturée, elle fut libérée au cours d'un échange de prisonniers. Elle a été la première femme à recevoir la très réputée *Congresional Medal of Honor* en récompense de son courage et sa bravoure. Bien que celle-ci lui fût retirée, elle refusa de la restituer. En 1977, on la lui rendit à titre posthume⁴⁹.

Le premier recrutement officiel de femmes au sein des forces armées a eu lieu au cours de la Guerre hispano-américaine (1898). Une épidémie de fièvre jaune imposa que des infirmières fussent recrutées en masse. « Tough recruited by the Army, the nurses did not actually become part of the force. They served as civilians under contract to the military »⁵⁰. En 1901, suite à cette implication féminine importante, le Congrès créa l'*Army Nurse Corps*⁵¹ et « [...] for the first time, women were included as in an authorized component of the U.S. armed forces »⁵². Peu de temps après, en 1908⁵³, la *Navy* ouvrit son propre *Nurse Corps*. Ces avancées constituèrent un premier pas sur la route vers une plus grande assimilation des femmes dans l'armée. Effectivement, « It was not until World War I that women were able to hold positions outside the Nurse Corps »⁵⁴.

Durant la Première guerre mondiale (1914-1918), un grand nombre de femmes ont servi comme infirmières dans des troupes auxiliaires de l'*US Army*. « Even though they wore uniforms, they served without the benefits of rank, officer status, equal pay, or veteran's benefits »⁵⁵. L'armée de terre utilisait également les femmes comme opératrices téléphoniques ou traductrices. La *Navy* les employait comme infirmières auxiliaires, bien qu'elle en ait recruté certaines⁵⁶. Elle a aussi engagé des greffières, des traductrices ou des techniciennes radio. Les *Marines* ont, eux aussi, enrôlé des femmes en tant que clerks. Elles se faisaient appeler *Marinettes*⁵⁷. Une fois la guerre terminée, les femmes ont été démobilisées et leurs contrats terminés. Seuls les *Nurse Corps* sont restés en place, bien qu'ils soient revenus à leur situation de temps de paix.

⁴⁸ *Ibid.*, p. 6 : « [...] les femmes ont servi dans des rôles traditionnels tels qu'infirmières et cuisinières, mais il y a aussi des témoignages de femmes servant d'éclaireurs, de saboteurs et d'espions ».

⁴⁹ Pour de plus amples développements, voyez : M. TREADWELL, *The Women's Army Corps*, Center of Military History, Washington D.C., United States Army, 1991, pp. 3 et s.

⁵⁰ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 7 : « Bien que recrutées par l'armée, les infirmières n'ont pas réellement fait partie de la force. Elles ont servi en tant que civils sous contrat avec l'armée ».

⁵¹ Army Reorganization Act, 31 Stat. 753, (1901).

⁵² K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 2 : « [...] pour la première fois, les femmes étaient incluses en tant que composant autorisé des forces armées américaines ».

⁵³ Pub. L. N° 115, H.R. 20471, 13 mai 1908.

⁵⁴ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 2 : « Jusqu'à la Première Guerre Mondiale les femmes n'avaient pas la possibilité d'occuper des postes à l'extérieur du corps d'infirmières ».

⁵⁵ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 7 : « Même si elles portaient l'uniforme, elles ont servi sans les avantages du rang, le statut d'officier, l'égalité de rémunération, ou les avantages dus aux anciens combattants ».

⁵⁶ Ceci fut rendu possible par une terminologie rendue très large par le 1916 Naval Forces Reserve Act.

⁵⁷ Voyez : K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 3.

L'armée garda donc les femmes dans leurs rôles traditionnels⁵⁸. « However, the official exclusion of women from the armed services did not last long »⁵⁹. Néanmoins, on a pu lire, comme sous la plume de J. Holm, que « [...] in the 1920s the concept of women serving permanently with the military was an outlandish one. Likewise, military women were, as were military men, tired of war and anxious to resume their peacetime activities. However, if they had wanted to stay, they would not have been welcome »⁶⁰. La période de l'entre-deux-guerres vit se développer des propositions briguant une plus profonde intégration des femmes dans l'effort de guerre⁶¹.

La menace d'une implication américaine dans la Seconde guerre mondiale (1940-1945) poussa la députée Edith Nourse Rogers à déposer une proposition de loi établissant le *Women's Army Auxiliary Corps* (WAAC). Celui-ci fut officiellement créé en 1942⁶², avec un ensemble de règles tout à fait distinctes de celles s'appliquant aux hommes. Notamment, les femmes de la WAAC devaient bénéficier d'un « high moral character and technical competence »⁶³, standard non requis de la gent masculine qui intégrait l'armée à travers la conscription obligatoire⁶⁴. En accueillant la première promotion de WAAC, le Colonel O.C. Hobby a déclaré aux nouvelles recrues « [...] you are the first women to serve, [...] you have taken off silk and put on khaki. And all for essentially the same reason you have a debt and a date : a debt to democracy, and a date with destiny »⁶⁵. La Navy suivit le mouvement en créant son *Women Accepted for Volunteer Emergency Service* (WAVES)⁶⁶. La Marine, quant à elle, intégra les femmes dans sa *Women's Reserve*. Au total, plus de 200 *military occupational specialties* (MOS) ont été ouvertes (travailleuses ecclésiastiques, mécaniciennes, techniciennes, monteuses de parachutes, cartographes *etc.*). En juin 1944, les femmes réservistes formaient quelques 85% du personnel des *Marines* et deux tiers des postes dans l'armée en général⁶⁷. Les femmes ne jouissaient toutefois toujours pas d'un statut complet de militaire, celui-ci étant réglé par des dispositions différentes de celles des hommes. Au sortir de la guerre, l'histoire se répéta et une démobilisation de grande ampleur eut lieu. Malgré cela, « The influx of women into the previously all-male military challenged both the outlook of the armed forces and their deeply entrenched customs »⁶⁸.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 3. Notamment, le 1916 Naval Reserve Forces Act fut modifié, en ce qu'il ne permit plus l'enrôlement des femmes.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 3 : « Toutefois, l'exclusion officielle des femmes des forces armées n'a pas duré longtemps ».

⁶⁰ J. HOLM, *op. cit.*, p. 16 : « [...] dans les années 1920 le concept de femmes servant en permanence dans l'armée était bizarre. De même, les femmes militaires étaient, comme les hommes militaires, fatiguées de la guerre et désireuses de reprendre leurs activités en temps de paix. Toutefois, si elles avaient voulu rester, elles n'auraient pas été les bienvenues ».

⁶¹ Voyez S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 8.

⁶² Par la Pub. L. N° 554, 15 mai 1942. Pour plus d'informations sur les développements législatifs voyez *infra* Section 2.

⁶³ Pour plus de détails, voyez : K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 3.

⁶⁴ Depuis le Selective Training and Service Act, Pub. L. N° 76-783, 54, Stat. 885, 1940.

⁶⁵ W. VAUGHT, *op. cit.*, p. 86 : « [...] vous êtes les premières femmes à servir, [...] vous avez enlevé la soie et mis du kaki. Et tout cela essentiellement parce que vous avez à la fois une dette et un rendez-vous : une dette envers la démocratie, et un rendez-vous avec le destin ».

⁶⁶ Par la Pub. L. N° 689, 30 juillet 1942.

⁶⁷ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 3.

⁶⁸ J. HOLM, *op. cit.*, p. 68 : « L'afflux de femmes dans une armée auparavant exclusivement masculine a contesté à la fois les perspectives des forces armées et leurs coutumes profondément enracinées ».

Dans les années qui ont suivi, « public and political pressure calling for the integration of women in the armed services intensifié »⁶⁹. Quand la Guerre de Corée⁷⁰ (1950-1953) éclata, les femmes avaient vu leur place reconnue dans les forces armées grâce à l'*Integration Act* (*infra* Section 2). En plus des infirmières, regroupées en *Mobile Army Surgical Hospital*, un petit nombre de femmes ont servi près des lignes de front⁷¹. La Guerre du Vietnam (1964-1973) a fait avancer les choses car « More than 7500 American women served in medical, logistics, intelligence, and administration roles in Vietnam »⁷². Elles se retrouvaient néanmoins souvent confrontées aux tirs ennemis et n'étaient pas adéquatement entraînées pour se défendre.

Des conflits mineurs dans lesquels les USA ont été impliqués sont également à noter. L'*Operation Urgent Fury* à Grenade en 1983 a mobilisé un total de 110 femmes militaires. 600 autres ont participé à l'*Operation Just cause* au Panama en 1989⁷³. Ces hostilités étaient cependant de moindre amplitude militaire.

Peu après, les *Operations Desert Shield* et *Desert Storm* dans le Golfe Persique (1990-1991) furent des étapes cruciales en ce que « [...] over 37,000 women served, constituting 6,8 % of the American forces »⁷⁴. Les femmes, toujours interdites dans les positions de combat, occupaient les postes de *combat support*. Ces postes étaient parfois adjacents au front et potentiellement dangereux.

Finalement, l'action anti-terroriste des USA et, plus particulièrement, les Guerres en Afghanistan et en Irak (*post* attentats de 2001) ont introduit un changement radical pour la position des femmes dans les forces armées⁷⁵. « These wars in the context of the Global War on Terror have constructed a noncontiguous and unclear environment »⁷⁶. Cumulativement, « Des données du Pentagone datant de février 2012 montrent que 144 femmes ont été tuées, dont 79 au combat depuis 2001. Plus de 280 000 Américaines ont servi en Irak et en Afghanistan sur la période, soit 12% des effectifs déployés »⁷⁷.

Au cours de ces conflits, les femmes ont dû prouver leur courage et leurs aptitudes. À tel point que « That performance has led to a new dialogue on the proper roles for women in the armed forces, and the validity of

⁶⁹ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 3 : « la pression publique et politique appelant à l'intégration des femmes dans les forces armées s'est intensifiée ».

⁷⁰ Pour une explication détaillée, voyez : J. HOLM, *op. cit.*, pp. 148 et s.

⁷¹ Pour de plus amples informations, voyez : S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 9.

⁷² *Ibid.*, p. 9 : « Plus de 7500 femmes américaines ont servi dans des rôles liés à la médecine, la logistique, le renseignement et l'administration au Vietnam ».

⁷³ Voyez *ibid.* p. 10.

⁷⁴ *Ibid.* p. 10 : « [...] plus de 37 000 femmes ont servi, constituant 6,8% des forces américaines ».

⁷⁵ Pour un tableau reprenant les victimes de ces guerres par genre, voyez Annexes p. 93.

⁷⁶ R. SKAINE, *op. cit.*, p. 24 : « Ces guerres dans le contexte de la guerre globale contre le terrorisme ont construit un environnement non contigu et non clair ».

⁷⁷ N. LAFFONT, « Les femmes enfin autorisées à combattre dans l'US Army », *45^e Nord*, 24 janvier 2013, p. 2, disponible à l'adresse : <http://www.45enord.ca/2013/01/les-femmes-enfin-autorisees-a-combattre-dans-lus-army/>.

the combat exclusion laws and policies that have existed since women were integrated into the military service [...] »⁷⁸.

Après avoir retracé les grandes étapes de l'histoire militaire des USA en lien avec l'intégration des femmes dans les corps d'armée, voyons maintenant quelles ont été les lignes de force de ce dialogue.

Section 2. Développement de l'exclusion des femmes aux postes de combat

L'évolution de l'exclusion des femmes aux postes de combat est déterminée cumulativement par celle de la loi – les forces armées en tant que sujets de droit sont soumises à la *Rule of Law*⁷⁹ – et de la politique militaire – l'armée est une entité spéciale qui peut se créer ses propres règles –. Attardons-nous donc sur les principales étapes du développement législatif et de *policy* en la matière.

Avant les années 1940, on ne trouve aucune trace de reconnaissance du rôle joué par les femmes dans les rangs de l'armée américaine. En juin 1948, le Congrès vota le *Women's Armed Services Integration Act (Integration Act)*⁸⁰. Cette loi représenta « [...] many things for many people : to feminists, a leap forward for women's rights ; to most women veterans, recognition of their contribution and vindication of their service ; and to the military women who worked for its passage, sweet victory »⁸¹. Elle a constitué la base légale pour l'inclusion des femmes dans les forces armées, en temps de guerre comme en temps de paix, en établissant le WAC comme section de l'armée à part entière, et en autorisant l'enrôlement et la nomination de celles-ci dans l'*Air Force*, la *Navy* et le *Marine Corps*⁸². Différentes restrictions ont cependant été imposées. Tout d'abord, les femmes étaient interdites de service dans des positions de combat⁸³. De surcroît, la loi laissait l'opportunité de « prescribe the military authority which commissioned officers of the Women's Army Corps may exercise, and the kind of military duty to which they may be assigned »⁸⁴. Ainsi, les femmes militaires de la *Navy* et de l'*Air Force* n'étaient pas autorisées à être postées sur des navires ou aéronefs de combat. Pour ce qui est de l'*Army*, elle a également mis au point sa propre stratégie en la matière. Enfin, un plafond s'élevant à deux pourcents maximum de la force totale était aussi arrêté⁸⁵ et les femmes n'étaient, en définitive, que des soldats de seconde catégorie (une autorisation parentale était nécessaire avant l'âge de 21

⁷⁸ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 11 : « Cette performance a conduit à un nouveau dialogue sur les rôles respectifs des femmes dans les forces armées, et sur la validité des lois et des politiques d'exclusion de combat qui ont existé depuis que les femmes ont été intégrées dans le service militaire [...] ».

⁷⁹ À cet égard, voyez : L. MURNANE, « Legal Impediments to Service : Women in the military and the Rule of Law », *Duke Journal of Gender Law and Policy*, 18 juin 2007, pp. 1061-1096.

⁸⁰ *Women's Armed Services Integration Act*, Pub. L. N° 80-625, 2 juin 1948. Pour d'autres informations sur cette époque, voyez *supra* Section 1.

⁸¹ J. HOLM, *op. cit.*, p. 113 : « [...] beaucoup de choses pour beaucoup de gens : pour les féministes, un bond en avant pour les droits des femmes ; pour la plupart des femmes vétérans, la reconnaissance de leur contribution et la revendication de leur service ; et pour les femmes militaires qui ont travaillé pour son adoption, une douce victoire ».

⁸² Voyez pour plus de détails : K. CLOUTIER, *op. cit.*, pp. 4 et s.

⁸³ *Women's Armed Services Integration Act*, §§ 101, 201, 301, 62. Stat. 356, 363, 371.

⁸⁴ *Ibid.*, ch. 449, § 509A(g), 62 Stat. 359 : « prescrire l'autorité militaire que les officiers commandants du Women's Army Corps peuvent exercer, et le genre de tâche militaire à laquelle ils peuvent être affectés ».

⁸⁵ Celui-ci fut abrogé en 1967 (*infra* note bas de page 98).

ans, les grades disponibles étaient limités au rang de lieutenant colonel pour l'*Army* et l'*Air Force*, et de commandant pour la *Navy* et le *Marine Corps*, les femmes qui voulaient que des hommes ou enfants soient reconnus dépendants d'elles devaient, à l'inverse des hommes, prouver leur *chief support etc.*).

Le fait que les *secretaries* des différents corps soient autorisés à définir leurs propres restrictions quant à l'accession des femmes aux postes de combat créa une grande source de confusion⁸⁶. En effet, « Congress failed to define the term 'combat mission' in the Integration Act of 1948, but did authorize the Secretaries of the various military branches to define the term and to determine which MOSs were opened to women »⁸⁷. Considérant la disparité du degré d'engagement de chaque service vis-à-vis de l'ennemi, cette marge de manœuvre nous semble justifiée, bien qu'elle amène des inconsistances. La *Navy* a défini le terme de *combat mission* par une tâche « which has as one of its primary objectives to seek out, reconnoiter, or engage an enemy »⁸⁸. Les unités ou navires qui avaient pareille mission ne pouvaient pas recruter de femmes (à l'exception, donc, des navires-hôpitaux ou de transport). Le *Marine Corps* a repris cette position, tout en l'élargissant, excluant également les femmes des professions impliquant un « great physical risk »⁸⁹. L'*Air Force* a adopté la plus stricte politique en la matière, interdisant trois catégories de postes distincts aux femmes, à savoir ; « (1) Delivery of munitions or other destructive material against an enemy, or (2) Aerial activity over hostile territory where enemy fire is expected and where risk of capture is substantial »⁹⁰. En outre, toute activité comprenant une simple « probability of exposure to hostile fire »⁹¹ était bannie. Enfin, l'*Army* a opté pour une définition de la notion telle que « engaging an enemy with individual or crew-served weapons while being exposed to direct enemy fire, a high possibility of direct physical contact with the enemy, and a substantial risk of capture »⁹². Le message était clair : pas de combat pour les femmes. L'*Army* a aussi mis au point un système d'évaluation appelé *Combat Probability Coding*⁹³. Celui-ci consiste en l'attribution d'un code à chaque MOS, en fonction du degré de vraisemblance de se retrouver en combat direct. « In determining this probability, the Army took into account the duties, mission, tactical doctrine and battlefield location of each MOS »⁹⁴. La classification allait de P1 à P7 et seuls les postes reconnus comme P1 étaient totalement interdits aux femmes.

⁸⁶ Voyez sur la question : S. ZEIGLER, G. GUNDERSON, *Moving beyond G.I. Jane, Women and the U.S. Military*, Lanham, University Press of America, 2005, pp. 24 et s.

⁸⁷ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 4 : « Le Congrès n'a pas défini le terme 'mission de combat' dans la loi sur l'intégration de 1948, mais a autorisé les secrétariats des différentes branches militaires à définir le terme et à déterminer les MOS ouvertes aux femmes ».

⁸⁸ Department of Defense, *Task Force Report on Women in the Military*, janvier 1988, p. 12, disponible à l'adresse : <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a190369.pdf>, repris par S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 14 : « qui a pour un de ses principaux objectifs de rechercher, de faire la reconnaissance, ou d'engager un ennemi ».

⁸⁹ *Ibid.*, p. 13 : « grand risque physique ».

⁹⁰ *Ibid.*, p. 14 : « (1) La livraison de munitions ou autre matériel de destruction contre un ennemi, ou (2) l'activité aérienne sur territoire hostile où on attend le feu de l'ennemi et où le risque de capture est important ».

⁹¹ *Ibid.*, p. 14 : « probabilité d'exposition à des tirs hostiles ».

⁹² *Ibid.*, p. 11 : « engager un ennemi avec des armes individuelles ou d'équipe tout en étant exposé à des tirs directs de l'ennemi, une forte possibilité de contact physique direct avec l'ennemi, et un risque substantiel de capture ».

⁹³ *Ibid.*, p. 11. Pour un tableau reprenant le système de code, voyez Annexes p. 92.

⁹⁴ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 15 : « Pour déterminer cette probabilité, l'armée a pris en compte les tâches, la mission, la doctrine tactique et l'emplacement sur le champ de bataille de chaque MOS ».

Dans les années 1960, avec l'avènement du *Civil Rights Movement* et l'adoption du *Civil Rights Act*⁹⁵ – « which established protections in the areas of employment, housing, and public accommodations »⁹⁶ –, la situation des femmes dans l'armée évolua. « Congress took the first steps toward modification of the limits on women's service »⁹⁷. En 1967, le plafond fixé à deux pourcents fut supprimé⁹⁸. De plus, les femmes furent autorisées à accéder aux rangs de colonel, amiral et général. Néanmoins, certaines barrières à leur intégration ont subsisté comme la décharge des femmes de leurs fonctions pour cause de maternité ou garde de mineurs, les inégalités de rémunération, l'interdiction de faire partie des équipes sur les navires ou avions de combat, et, *ipso facto*, l'exclusion de certaines positions incluant le combat direct.

« Throughout the 1970s and later, the United States military focused on ways to increase the use of women in the military, while still maintaining a supreme fighting force capable of deploying at a minute's notice »⁹⁹. D'abord, il faut épingler l'influence des débats au sein du Congrès ayant abouti au passage de l'*Equal Rights Amendment* (ERA)¹⁰⁰ garantissant que « Equality of rights under the law shall not be denied or abridged by the United States or by any State on account of sex »¹⁰¹. Subséquemment, en 1973, la *All-Volunteer Task Force* fut adoptée, assimilant les forces armées à une puissance de volontaires. La même année, les programmes d'aviation et de navigation commencèrent à accepter les femmes. En 1975, celles-ci obtinrent le droit de postuler dans les *military service academies*¹⁰². Au fil du temps, suivant l'évolution des mentalités et sa traduction dans la loi, les forces armées ont petit à petit laissé plus de place aux femmes.

Les variations d'interprétation en matière d'exclusion des femmes aux postes de combat, découlant de la possibilité pour chaque branche de l'*US military* de se créer sa propre politique, ont initié la création de la *1988 Department of Defense Task Force on Women in the Military*. En effet, « In order to resolve the inconsistency between the services, the Task Force recommended that the Department of Defense adopt a department-wide Risk Rule »¹⁰³. Cette règle de risque ou *Risk Rule* voulait que chaque corps revoie et compare le risque d'exposition au combat, tirs hostiles ou feux ennemis et capture de toutes ses unités de support par rapport aux troupes de première ligne. Si le risque était égal ou plus grand que pour les unités de combat, les unités de support pouvaient exclure les femmes. Autrement dit, « the Risk Rule prohibits women

⁹⁵ Civil Rights Act, Pub. L. N° 88-352, 78 Stat. 241, 2 juillet 1964.

⁹⁶ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 5 : « qui a établi des protections dans les domaines de l'emploi, du logement et des espaces publics ».

⁹⁷ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 13 : « Le Congrès a pris les premières mesures en vue de la modification des limites au service des femmes ».

⁹⁸ Par la Pub. L. N° 90-130, 81 Stat. 374, 8 novembre 1967.

⁹⁹ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 6 : « Tout au long des années 1970 et plus tard, l'armée américaine s'est concentrée sur les moyens d'accroître l'utilisation des femmes dans l'armée, tout en conservant une force de combat suprême capable de se déployer en une minute ».

¹⁰⁰ La première proposition d'ERA visant à une égalité de droits entre les sexes a été déposée en 1923. En 1972, elle a finalement été adoptée par les 2 chambres.

¹⁰¹ « L'égalité des droits en vertu de la loi ne doit pas être refusée ou limitée par les États-Unis ou tout état en raison du sexe ».

¹⁰² Par la Pub. L. N° 94-106, 7 octobre 1975.

¹⁰³ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 16 : « Afin de résoudre la contradiction entre les services, le groupe de travail a recommandé que le Département de la Défense adopte une règle de risque à l'échelle de tout le ministère ».

from serving where the risk of injury, capture or death is equal or greater than for men in combat billets »¹⁰⁴. Consécutivement, l'Army a ouvert 23.000 positions aux femmes. Les postes suivants leur étaient toujours interdits : « Infantry, Armor, Cannon Field Artillery, Combat Engineer, or Low altitude Air Defense Artillery Units of Battalion/Squadron or smaller size »¹⁰⁵. La Navy a accepté les femmes dans des tâches sur des navires-hôpitaux, des navires de logistique et des frégates équipées pour le combat. Les femmes ont été autorisées à devenir instructrices pour les pilotes d'avions de combat et à faire partie d'unités d'ingénierie civile ou de construction dans l'*Air Force*. Les *Marines* ont, eux, ouvert des positions de gardes de sécurité aux femmes et celles-ci ont pu commencer à recevoir un entraînement pour les opérations défensives¹⁰⁶.

L'implication des femmes dans les actions militaires des USA dans les années 1980 et 1990 a remis en question la *combat exclusion policy*. Après les opérations *Desert Shield* et *Desert Storm*, la polémique est devenue très intense et « highly publicized and polarized »¹⁰⁷. Profitant du *National Defense Authorization Act* pour l'année fiscale 1992 (*Authorization Act*)¹⁰⁸, le Congrès prévoit de lever les exclusions pour les femmes pilotes dans l'*Air Force*, la *Navy* et le *Marine Corps*. Une disposition de ce même texte fonda la *Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces*, chargée d'évaluer et de critiquer les lois et orientations de stratégie militaire. Celle-ci avait pour but principal d'analyser et de faire des recommandations sur les rôles tenus par les femmes dans l'armée. Le département de la défense décida toutefois de postposer les changements planifiés par l'*Authorization Act* jusqu'à l'obtention du rapport de la Commission. Ce dernier vit le jour en novembre 1992 sous la forme de résultats en dix-sept points dont six concernaient les positions de combat pour les femmes¹⁰⁹. La Commission recommanda, entre autres, que les femmes restent exclues des unités et positions de combat direct, des *Special Operations Forces* ainsi que des sous-marins, vaisseaux amphibies et avions de combat. Des faiblesses et un manque de cohérence apparent dévalorisaient ces recherches, notamment par la présence d'opinions divergentes et d'idées alternatives. Ainsi, la Commission sembla par moment défendre l'affectation de femmes à des positions de combat, puis la rejeter, ou bien attester de l'utilité de la gent féminine, et puis en juger l'influence négative sur les relations entre soldats. Les arguments, en faveur comme en défaveur de l'intégration, se cantonnaient aux différences physiques et psychologiques entre hommes et femmes et à l'impact sur la cohésion. De façon générale, la Commission était d'avis qu'il fallait supprimer la *Risk Rule*, en ce qu'elle n'était plus appropriée aux combats modernes¹¹⁰. En 1994, le département de la défense l'a donc abrogée, mettant en place une

¹⁰⁴ W. MATTHEWS, « Women Battle 'Fighter Mentality' », *Army Times*, septembre 1992, p. 6 : « la règle de risque interdit aux femmes de servir là où le risque de blessure, de capture ou de mort est égal ou supérieur à celui des hommes dans des positions de combat ».

¹⁰⁵ R. SKAINE, *op. cit.*, p. 6 « Infanterie, Blindés, Artillerie lourde, Ingénierie de combat, ou Artillerie de défense aérienne en faible altitude ou unités de Bataillon/Escadron ou de plus petite taille ».

¹⁰⁶ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 16.

¹⁰⁷ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 8 : « très médiatisé et polarisé ».

¹⁰⁸ National Defense Authorization Act for Fiscal Year 1992, Pub. L. N°. 102-19, §§ 531 (a)(1), 531 (b), 105 Stat. 1365, 25 mars 1991.

¹⁰⁹ Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces, *Report to the President*, 15 novembre 1992.

¹¹⁰ Voyez S. ZEIGLER, G. GUNDERSON, *op. cit.*, p. 43.

nouvelle politique d'attribution de positions pour les femmes. Ces dernières étaient toujours exclues des positions de combat direct ainsi que des fonctions en-dessous du niveau de brigade. Cumulativement, les femmes pouvaient se voir interdire l'occupation de postes sous différentes conditions « (1) if the positions or units are to be collocated with direct ground combat units ; (2) if the costs of providing appropriate living conditions for women would be prohibitive ; (3) the units are engaged in special forces missions ; or (4) the physical requirements of the positions would exclude the vast majority of women »¹¹¹. Le *ground combat* était défini comme « engaging the enemy on ground with individual or crew-served weapons, while being exposed to hostile fire and to a high probability of direct physical contact with the hostile force's personnel. Direct ground combat takes place well forward on the battlefield while locating and closing with the enemy to defeat them by fire, maneuver, or shock effect »¹¹². Finalement, le secrétaire d'État à la défense avait l'obligation de notifier les *armed services committees* au sein du Congrès 90 jours avant tout changement de stratégie concernant l'attribution de positions de combat terrestre aux femmes, et 30 jours avant en cas d'ouverture de postes dans des unités de combat, des vaisseaux combattants ou des plateformes de combat.

Au début de ce vingt-et-unième siècle, les États-Unis se sont engagés dans une guerre globale contre le terrorisme. Les opérations menées en Irak et en Afghanistan ont vu beaucoup de femmes se mobiliser. La nature non-linéaire du champ de bataille, l'avènement des *Brigades Combat Team* (BCT) qui comprennent des femmes, ainsi que la faible distinction entre les zones de front et les zones arrières ont conduit à la caducité de la définition de *ground combat* de 1994¹¹³. La notion de proximité des tirs ennemis a, en effet, pris des contours variés à cause de la « unpredictable nature of urban warfare »¹¹⁴. Dans le *National Defense Authorization Act* pour l'année fiscale 2006, il était requis que l'armée notifie au Congrès tout changement à la 1994 *ground combat exclusion policy* ainsi que toute ouverture ou fermeture de postes pour les femmes au combat. De surcroît, ces modifications éventuelles ne pouvaient entrer en vigueur qu'après une période de 60 jours suivant l'approbation du Congrès. Le controversé amendement Hunter/McHugh¹¹⁵ exemptant les femmes d'assignations involontaires dans ou près d'unités de combat, vint renforcer l'influence et le contrôle de la société civile sur les forces armées. Nombreux sont ceux qui pensaient que le Pentagone ne pouvait « openly flout current policy and send women out directly with combat troops ; with no debate, no

¹¹¹ *Ibid.*, p. 43 : « (1) si les positions ou les unités doivent être co-localisées avec des unités de combat direct au sol ; (2) si les coûts d'aménagement de conditions de vie adéquates pour les femmes étaient prohibitifs ; (3) des unités engagées dans des missions des forces spéciales ; ou (4) les exigences physiques des positions excluaient la grande majorité des femmes ».

¹¹² Secretary of Defense, *Memorandum for Secretaries of the Army, Navy and Air Force on the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*, 13 janvier 1994, pp. 1-2 : « engager l'ennemi sur le sol avec des armes individuelles ou qui servent à l'équipe, tout en étant exposé à des tirs hostiles et à une forte probabilité de contact physique direct avec le personnel de la force hostile. Le combat terrestre direct a lieu bien en avant sur le champ de bataille lors de la localisation et du contact avec l'ennemi pour les vaincre par feu, manœuvre, ou effet de choc ».

¹¹³ Pour plus de développements, voyez : D. BURELLI, « Women in Combat, Issues for Congress », *Congressional Research Service*, 13 décembre 2012, pp. 5 et s.

¹¹⁴ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 9 : « nature imprévisible de la guerre urbaine ».

¹¹⁵ Cet amendement a été nommé en hommage aux sénateurs qui l'ont proposé, Duncan Hunter (House Armed Services Committee Chairman) et John McHugh (Personnel Subcommittee Chairman).

hearings in Congress »¹¹⁶. Beaucoup d'autres étaient également d'avis que les femmes faisaient un travail extraordinaire en Irak et Afghanistan, alors même que vingt-six d'entre elles décédèrent des suites de tirs ennemis directs¹¹⁷. Le *National Defense Authorization Act* pour l'année fiscale 2009¹¹⁸ contenait une disposition établissant la *Military Leadership Diversity Commission*. La mission de cette Commission était de « [...] conduct and file a report regarding diversity issues in the Armed Forces with attention to the establishment and maintenance of fair promotion and command opportunities for ethnic – and gender – specific members of the Armed Forces at the O-5 grade level and above »¹¹⁹⁻¹²⁰. Dans son rapport de 2011¹²¹, deux recommandations en particulier étaient importantes. La neuvième posait qu'il fallait éliminer la *combat exclusion policy* pour les femmes et la vingtième déclarait que le secrétaire d'État à la défense devait s'assurer que les meilleurs candidats avaient été choisis pour remplir les rangs de 3 et 4 étoiles, indépendamment de leur sexe. Cette préoccupation pour plus d'égalité dans les forces armées n'a fait que croître. Le *National Defense Authorization Act*¹²² de cette même année recommandait de revoir toutes les lois et stratégies militaires qui pouvaient restreindre l'enrôlement des femmes dans l'armée afin d'évaluer si celles-ci étaient nécessaires. En février 2012, le bureau du sous-secrétaire d'État à la défense concluait son rapport¹²³ par son intention d'éliminer la *co-location exclusion* de 1994, d'autoriser les exceptions qui permettraient d'assigner des femmes dans les MOS ouvertes au niveau de bataillon dont la première mission est le combat direct sur terre, d'évaluer la pertinence de l'interdiction de combat direct pour les femmes en général et de poursuivre l'extension de standards neutres. Ce début de siècle a donc marqué un tournant majeur dans l'évolution des rôles occupés par les femmes au sein des forces armées américaines. Le paroxysme de ces changements est intervenu en janvier 2013. Nous y reviendrons *infra*, dans la deuxième partie de notre étude consacrée à l'ouverture des postes de combat aux femmes.

De ce dialogue mouvementé, nous pouvons néanmoins retenir plusieurs lignes directrices révélatrices d'une dynamique *a priori* contradictoire de l'influence de la société civile sur l'armée et du cloisonnement de celle-ci. La première caractéristique nous semble être le rapport qui existe entre l'évolution de la définition de combat et la polémique. En effet, « The interrelationship between the context of the definition of combat over time and the pro and con arguments about women serving in combat is basic to our understanding of

¹¹⁶ L. ALVAREZ, « Jane, We Hardly Knew Ye Died », *N.Y. TIMES*, Women at Arms Series, 24 septembre 2006, p. 4 : « bafouer ouvertement la politique actuelle et envoyer les femmes directement avec les troupes de combat, sans aucun débat, aucune audience au Congrès ».

¹¹⁷ K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 9.

¹¹⁸ National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2009, Pub. L. N°. 110-417, 122 Stat. 4476, 14 octobre 2008.

¹¹⁹ D. BURELLI, *op. cit.*, p. 6 : « [...] conduire et déposer un rapport sur les questions de diversité dans les forces armées avec une attention à la mise en place et la maintenance d'opportunités de promotion et de commandement équitables pour les membres des forces armées d'ethnie – et de sexe – différents au niveau O-5 et supérieur ».

¹²⁰ Le grade O-5 représente celui de lieutenant colonel pour l'Army, le Marine Corps et l'Air Force, et de commandant pour la Navy et la Coast Guard.

¹²¹ Military Leadership Diversity Commission, *Report to the President*, 15 mars 2011.

¹²² National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2011, Pub. L. N°. 111-383, 214 Stat. 4217, 7 janvier 2010.

¹²³ Department of Defense, Office of the Under Secretary of Defense (P&R), *Report to Congress on the Reviews of Laws, Policies and Regulations Restricting the Service of Female Members in the U.S. Armed Forces*, février 2012.

this issue »¹²⁴. Plus l'acception est large et moins les femmes sont incluses dans les positions de combat. Au fur et à mesure de la diversification des opérations militaires et de l'implication croissante des femmes, la détermination du terme *combat* a pris un sens plus strict. On l'a vu, la technicisation des guerres et la disparition d'une ligne de front concrète ont aussi participé à cette mutation. Une seconde caractéristique est la double lecture lois-*policies* qu'il convient d'adopter pour appréhender l'ensemble de la matière. Ainsi, ce ne sont pas seulement les lois du Congrès qui règlent l'exclusion des femmes dans les corps d'armée, mais aussi les prescriptions que ces derniers décident de se voir appliquer. Cette superposition de textes s'influencent et se nourrissent mutuellement, et il est important de garder à l'esprit que les sources légales sont plurielles. Il y a, en quelque sorte, deux législateurs : l'armée elle-même et le Parlement. La spécificité de la matière demande une connaissance et une proximité avec l'action importante. Cependant, l'armée n'est pas au-dessus des lois et doit se conformer au cadre législatif établi. La plupart des discussions devant le Congrès sur des thématiques militaires sont tenues au cours d'audiences où des experts sont invités à venir éclairer les débats de leur science, ce qui en renforce la spécialisation. Enfin, nous pouvons remarquer que l'impact de la société civile, par l'action du Congrès, de l'opinion publique ou d'autres mouvements de pression, est crucial. Ce pouvoir, voire même devoir de surveillance et de contrôle, est inscrit dans le texte fondateur des USA (voir *supra* Chapitre préliminaire). Il ne faut pas l'oublier, « This oversight function is an integral part of the United States government's system of checks and balances that is in effect to protect the institution »¹²⁵.

Penchons-nous à présent sur l'évolution jurisprudentielle de la question de départ, en nous concentrant sur les décisions rendues par la Cour Suprême. Nous évoquerons ensuite la doctrine de la déférence.

Section 3. Analyse de la jurisprudence relative à l'Equal protection

a) Arrêts fondateurs

Comme le décrit si bien M. Goodell en évoquant les USA, « Since it's foundation, our country has struggled with the legal and social challenge of defining the 'right thing' with respect to a perceived tension between a desire for military effectiveness on the one hand, and concerns over the inequality arising from blanket rules classifying certain citizens as ineligible for the privilege of citizenship that is military service because of 'who they are' on the other »¹²⁶. Les cours et tribunaux ont joué un rôle déterminant dans la définition de la

¹²⁴ R. SKAINE, *op. cit.*, p. 2 : « La relation entre le contexte de la définition de combat au fil du temps et les arguments pour et contre les femmes qui servent au combat est la base de notre compréhension de cette question ».

¹²⁵ *Ibid.*, p. 15 : « Cette fonction de contrôle fait partie intégrante du système gouvernemental des États-Unis de freins et de contrepoids en vigueur pour protéger l'institution ».

¹²⁶ M. GOODELL, « Physical-Strength Rationales for De Jure Exclusion of Women from Military Combat Positions », *Seattle University Law Review*, 22 janvier 2010, p. 17 : « Depuis sa fondation, notre pays a lutté avec le défi juridique et social de la définition de la 'bonne chose' par rapport à une tension palpable entre un souci d'efficacité militaire d'une part, et les préoccupations sur l'inégalité résultant de règles-couvertures classifiant certains citoyens comme inéligibles pour le privilège de la citoyenneté qu'est le service militaire en raison de 'qui ils sont' de l'autre ».

« bonne chose » à faire en ce qui concerne les femmes et l'armée. Tâchons de retracer les étapes majeures de la jurisprudence relative à l'*Equal protection* en la matière, précédant la réforme engagée en 2013.

Le quatorzième amendement à la Constitution des États-Unis pose que : « No State shall make or enforce any law which shall abridge the privileges or immunities of citizens of the United States [...] ; nor deny to any person within its jurisdiction equal protection of the laws »¹²⁷. Ce prescrit inclut l'*Equal protection clause*, qui garantit à chacun une protection égale devant la loi, sans distinction. À première vue, elle ne semble s'appliquer qu'aux actions des différents états. Cependant, depuis *Bolling v. Sharpe*¹²⁸ en 1954, il a été décidé qu'elle vaut également pour les actes posés par le gouvernement fédéral américain (par le biais de la *Due process clause* du cinquième amendement¹²⁹). À l'origine, cet amendement visait précisément la reconnaissance des droits aux esclaves nouvellement libres. Utilisant une lecture téléologique, il est aujourd'hui clair que ce libellé implique plus que l'interdiction de la discrimination sur base de la race. Ainsi, les cours et tribunaux l'ont interprété tel qu'englobant tous les aspects de la vie publique. La jurisprudence relative à l'*Equal protection* veut que des personnes soient traitées de manière similaire si elles sont les mêmes, et permet des différences de traitement s'il existe des dissemblances au sein des individus ou des groupes¹³⁰. Depuis 1803¹³¹, la Cour Suprême est la gardienne ultime de la constitutionnalité des lois aux USA. Afin d'évaluer si une disposition légale est conforme à la Constitution en ce qu'elle ne viole pas l'*Equal protection clause*, celle-ci a mis au point trois différentes approches¹³². La première approche, ou *rational basis test*, consiste à démontrer que le gouvernement poursuit un intérêt public légitime et qu'il existe un rapport raisonnable entre la réalisation de ce but et la norme jugée discriminatoire. Pour passer le test, « the classification must be reasonable, not arbitrary, and must rest upon some ground difference having a fair and substantial relation to the object of the legislation, so that all persons similarly circumstanced shall be treated alike »¹³³. Ce standard, assez classique et faible, ne concerne pas les motifs discriminatoires dits suspects tels que la race ou l'appartenance à une minorité. La seconde approche, dite *strict scrutiny*, est beaucoup plus sévère. Elle a été construite pour analyser des différences de traitement basées sur la race et qui touchent à des droits fondamentaux. Suivant cette dernière, un acte législatif qui discrimine, notamment sur base de l'origine raciale, doit être fondé sur un intérêt gouvernemental impérieux¹³⁴. De plus, le gouvernement doit pouvoir démontrer qu'il n'existe pas d'autre moyen moins dommageable pour accomplir l'objectif visé. La dernière approche, ou *intermediate scrutiny*, est plus nuancée. Elle se situe entre les deux

¹²⁷ Const. américaine, Amend. 14, § 1 : « Aucun État ne fera ou n'appliquera de lois qui restreindraient les privilèges ou les immunités des citoyens des États-Unis [...] ; ni ne refusera à quiconque relèvant de sa juridiction l'égale protection des lois ».

¹²⁸ SC, *Bolling v. Sharpe*, 347 U.S. 497, (1954).

¹²⁹ Const. américaine, Amend. 5.

¹³⁰ L. TRIBE, *American Constitutional Law*, University Textbook Serie, New York, Foundation Press, 1978, pp. 991 et s.

¹³¹ SC, *Marbury v. Madison*, 5 U.S. 137, (1803).

¹³² Pour plus de détails sur ces techniques, voyez : S. STEPHENS, *op. cit.*, pp. 45-47.

¹³³ SC, *F.S. Royster Guana Co. v. Virginia*, 253 U.S. 412 (1920), 415 : « la classification doit être raisonnable et non arbitraire, et doit reposer sur une différence fondamentale ayant une relation équitable et substantielle par rapport à l'objet de la loi, de sorte que toutes les personnes dans la même situation doivent être traitées de la même manière ».

¹³⁴ Le premier cas, en matière militaire, où la Cour a appliqué ce test pour valider l'action gouvernementale est : SC, *Korematsu v. United States*, 323 U.S. 214 (1944).

pôles présentés ci-avant, en ce qu'elle s'applique à des cas réclamant plus qu'un simple *rational basis test* et moins qu'un exigeant *strict scrutiny test*. Cette méthode est la plus récente, et elle s'est développée dans les matières concernant la discrimination de genre. Voyons comment la Cour en est également arrivée à l'appliquer aux cas de discrimination touchant les femmes dans l'armée, et a ensuite s'en éloigner.

Jusqu'il y a un certain temps, « Congress had no reason to fear that courts might contest limits on women's military service »¹³⁵. En effet, avant le début des années 1970, la Cour Suprême avait toujours appliqué le test le moins sévère (*rational basis test*) aux discriminations basées sur le sexe¹³⁶. Au départ considéré comme un motif normal, le genre est cependant devenu un motif suspect et la Cour s'est mise à lui appliquer un standard étroit, pour après revenir sur sa position et utiliser le standard intermédiaire. Le premier cas marquant à cet égard est celui de *Reed v. Reed*¹³⁷, à l'occasion duquel la Cour Suprême a déclaré une inconstitutionnalité. Cette affaire touchait à une succession *intestat*, envers laquelle les deux parents avaient des prétentions contraires. Le Code des successions d'Idaho prévoyait un ordre de préférence, où le père et la mère occupaient ensemble la troisième place. Cependant, la règle générale donnait la faveur aux administrateurs mâles. Suivant le prescrit du Code, le père aurait du devenir l'administrateur. Pour analyser cette solution, la Cour Suprême s'est servie du *rational basis test* avant de s'en écarter. En effet, elle a tout d'abord cherché à déterminer s'il existait une relation rationnelle entre la différence de traitement et la poursuite de l'intérêt public consistant à éliminer toute controverse lorsque deux personnes ont les mêmes droits sur un héritage. Toutefois, celle-ci a trouvé que le Code n'avancait pas clairement cet objectif. Ensuite, elle a rejeté l'argument selon lequel les hommes sont plus qualifiés pour ce genre d'opérations en déclarant « To give a mandatory preference to members of either sex over members of the other, merely to accomplish the elimination of hearings on the merits, is to make the very kind of arbitrary legislative choice forbidden by the Equal Protection Clause [...] »¹³⁸. Un second cas de grande envergure fut *Frontiero v. Richardson*¹³⁹, dans lequel il était question de l'armée. Ici, la Cour rangea le sexe parmi les motifs de discrimination suspects et se tourna vers une approche plus stricte. Les faits de l'affaire concernaient une femme mariée, officier de l'*Air Force*, qui réclamait des allocations plus élevées ainsi que des avantages médicaux et dentaires pour son époux. La réglementation applicable prévoyait une présomption dans l'intérêt de l'épouse d'un militaire, qui était automatiquement considérée dépendante. À l'inverse, l'époux d'une militaire devait prouver sa situation de dépendance pour au moins la moitié de ses besoins. La demande du lieutenant *Frontiero* avait été rejetée car son mari ne dépendait pas d'elle pour plus de la moitié

¹³⁵ J. HASDAY, « Fighting Women : The military, Sex, and Extrajudicial Constitutional Change », *Minnesota Law Review* , 110 n° 53, 2008, p. 121 : « Le Congrès n'avait aucune raison de craindre que les tribunaux puissent contester les limites au service militaire des femmes ».

¹³⁶ Ce standard était également utilisé par les cours inférieures. Pour un exemple, voyez : *United States v. St. Clair*, 291 U.S. F. Supp. 122 (SDNY, 1968) qui a confirmé que l'enrôlement exclusivement masculin était constitutionnellement justifié.

¹³⁷ SC, *Reed v. Reed*, 404 U.S. 71 (1971).

¹³⁸ *Ibid.*, 76 : « Donner une préférence obligatoire pour les membres d'un sexe sur les membres de l'autre, simplement pour obtenir l'élimination des audiences sur le fond, revient à faire le même genre de choix législatif arbitraire interdit par la Clause d'égalité protection [...] ».

¹³⁹ SC *Frontiero v. Richardson*, 411 U.S. 677 (1973).

de ses moyens de subsistance. On était en présence d'une double discrimination ; procédurale (la preuve de la dépendance devait uniquement être apportée dans le cas de bénéfices réclamés par une femme pour son conjoint) et substantielle (les soldats mâles recevaient les allocations même si leur épouse ne dépendait pas d'eux pour plus de 50%). La Cour sembla admettre que « Since the husband is generally the 'breadwinner' in the family – and the wife typically the 'dependent' partner – it would be more economical to require married female members claiming husbands to prove actual dependency that to extend the presumption of dependency to such members »¹⁴⁰. Cependant, dans une opinion partagée¹⁴¹, elle a déclaré que le sexe, comme la race ou l'origine nationale, était une caractéristique immuable de la personne due seulement au hasard de la naissance¹⁴². Elle a donc placé le motif du sexe dans la catégorie des causes dites suspectes. La différence avec les autres motifs est qu'il « [...] bears no relation to ability to perform or contribute to society »¹⁴³. Ces motifs doivent, de ce fait, être examinés à travers le prisme plus sévère de la *strict scrutiny*. En l'espèce, les dispositions ne servaient pas un intérêt public légitime et ne passèrent pas le *strict scrutiny test*. Même si l'application de celui-ci aux cas de discriminations de genre n'a pas recueilli un accord unanime, des litiges ultérieurs ont réitéré cet examen minutieux. Une troisième affaire, *Craig v. Boren*¹⁴⁴, est intéressante sous ce rapport. Le cadre légal de celle-ci se situait dans le Code d'Oklahoma qui autorisait la vente de bière de 3,2% de volume d'alcool aux femmes âgées de 18 ans et plus. Les hommes, eux, devaient avoir 21 ans pour consommer le même produit. Le but de cette discrimination était de prévenir les accidents de la route. Pour la Cour, les statistiques invoquées par le gouvernement n'ont pas « [...] adequately justified the salient features of Oklahoma's gender-based traffic safety law »¹⁴⁵. Toujours d'après elle, suivant l'*intermediate scrutiny test*, « [...] classifications by gender must serve important government objectives and must be substantially related to achievement of those objectives »¹⁴⁶.

L'*intermediate scrutiny test* comprend deux paliers distincts : l'intérêt gouvernemental doit être important et un lien substantiel (et non simplement rationnel) doit exister entre cet intérêt et la mesure discriminatoire. La seconde étape est souvent plus difficile à prouver pour les gouvernements. Le point clé de cette approche est d'analyser si les différences entre les sexes invoquées sont suffisantes pour justifier une discrimination. Devant la difficulté d'apprécier ce rapport « substantiel », la Cour Suprême a, dans plusieurs arrêts¹⁴⁷, dégagé une sorte de troisième palier. En effet, « The burden is on the government to prove both the

¹⁴⁰ *Ibid.*, 681 : « Comme dans notre société le mari est généralement le 'soutien' de la famille – et la femme, en général, le partenaire 'à charge' – il serait plus économique d'exiger des membres mariées de sexe féminin réclamant pour leur mari de prouver la dépendance réelle que d'étendre la présomption de dépendance à ces membres ».

¹⁴¹ En effet, 4 juges ont accepté la décision en entier, 4 autres ont acquiescé à celle-ci mais pas pour la qualification comme motif suspect du sexe et 1 a exprimé une opinion dissidente.

¹⁴² Voyez : *SC Frontiero v. Richardson*, *op. cit.*, 686.

¹⁴³ *Ibid.*, 687 : « [...] n'a aucun rapport avec la capacité de performer pour ou de contribuer à la société ».

¹⁴⁴ *SC, Craig v. Boren*, 429 U.S. 190 (1976).

¹⁴⁵ *Ibid.*, 202 : « [...] justifié de façon adéquate les principales caractéristiques de la loi de l'Oklahoma sur la sécurité routière fondée sur le sexe ».

¹⁴⁶ *Ibid.*, 197 : « [...] les classifications par le sexe doivent servir des objectifs gouvernementaux importants et doivent être étroitement liées à l'accomplissement de ces objectifs ».

¹⁴⁷ Voyez notamment : *SC, Orr v. Orr*, 440 U.S. 268 (1979) ou *Wengler v. Druggists Mutual Insurance Company*, 446 U.S. 142 (1980).

importance of the asserted objective and the substantial relationship between the classification and that objective. And the State cannot meet that burden without showing that a gender-neutral statute would be a less effective means of meeting that objective »¹⁴⁸. Cette condition implicite de standard neutre nous semble utile afin de justifier la pertinence d'une différence de traitement plutôt qu'une autre, voire pas du tout, en matière de genre. Il est important que les gouvernements aient examiné chaque aspect d'une question pour y apporter la solution la moins dommageable, mais surtout celle qui respecte l'égle protection de loi pour tous.

Vers 1980, « [...] the Court had repeatedly found that commitments to preserving women's circumscribed roles in the family and workplace would not justify sex-based state action under heightened scrutiny »¹⁴⁹. Elle n'avait cependant eu à traiter qu'une seule affaire d'égalité hommes-femmes au sein de l'armée¹⁵⁰. Un nouveau challenge se présenta en 1986 avec le cas *Rostker v. Goldberg*¹⁵¹. Le litige concernait quatre hommes qui avançaient que le service militaire ouvert uniquement aux hommes était inconstitutionnel. Bien que la Cour n'ait pas analysé en profondeur le contexte historique et stéréotypé du rôle des femmes dans l'armée, celle-ci a trouvé que « the decision to exempt women from registration was not the 'accidental by-product of a traditional way of thinking about females' »¹⁵². Ainsi, « The fact that Congress and the Executive have decided that women should not serve in combat fully justifies Congress in not authorizing their registration, since the purpose of registration is to develop a pool of potential combat troops »¹⁵³. La différence de traitement entre hommes et femmes au regard du service militaire a donc été jugée constitutionnelle, car les femmes n'étaient pas autorisées à combattre.

Parallèlement, certains cas similaires se sont présentés devant des cours inférieures. Premièrement, l'affaire *United States v. Schmucker*¹⁵⁴ dans laquelle un séminariste mennonite refusait l'enrôlement pour raisons religieuses. Celui-ci invoquait que le fait de ne pas reconnaître l'objection de conscience et de refuser les femmes pour le service était discriminatoire. La cour du sixième circuit a rétorqué que l'*Equal protection clause* n'était pas violée parce que les femmes ne sont pas éligibles pour le combat, tandis que les objecteurs de conscience le sont. Deuxièmement, le cas *Lewis v. U.S. Army*¹⁵⁵ attaquait la réglementation qui acceptait

¹⁴⁸ SC, *Michael M. v. Superior Court of Sonoma County*, 450 U.S. 464 (1981), 490 (opinion dissidente de J. Brennan) : « La charge repose sur le gouvernement de prouver à la fois l'importance de l'objectif affirmé et la relation substantielle entre la classification et cet objectif. Et l'État ne peut pas s'acquitter de cette charge sans démontrer qu'une loi basée sur un standard neutre serait un moyen moins efficace de répondre à cet objectif ».

¹⁴⁹ J. HASDAY, *op. cit.*, p. 123 : « [...] La Cour a conclu à plusieurs reprises que les engagements à préserver les rôles circonscrits des femmes au sein de la famille et au travail ne justifient pas que l'action de l'État fondée sur le sexe soit sous surveillance accrue ».

¹⁵⁰ Voyez *supra*, SC *Frontiero v. Richardson*, *op. cit.*

¹⁵¹ SC, *Rostker v. Goldberg*, 453 U.S. 57 (1981).

¹⁵² *Ibid.*, 74 : « la décision d'exempter les femmes du service n'était pas le 'sous-produit accidentel d'une manière traditionnelle de penser les femmes' ».

¹⁵³ *Ibid.*, 79 : « Le fait que le Congrès et l'Exécutif ont décidé que les femmes ne devraient pas servir au combat justifie pleinement que le Congrès n'autorise pas leur inscription, puisque le but du service militaire est de développer une masse potentielle de troupes de combat ».

¹⁵⁴ *United States v. Schmucker*, 815 F. 2d 413 (6th Cir. 1987).

¹⁵⁵ *Lewis v. U.S. Army*, 697 F. Supp. 1385 (ED. Pa. 1988).

que les hommes puissent entrer dans l'armée avec un simple *G.E.D.*¹⁵⁶, mais pas les femmes. La cour, utilisant le *rational basis test*, a estimé que cette différence de traitement était raisonnable, l'armée ayant besoin de plus d'hommes que de femmes à cause de l'exclusion de ces dernières des postes de combat. Plus récemment, dans *Schwartz v. Brodsky*¹⁵⁷, une *district court* a également décidé que le service militaire réservé aux hommes ne violait pas la Constitution en suivant le même raisonnement. Ces trois décisions citent toutes *Rostker v. Goldberg* (voir *supra*).

La jurisprudence de la Cour Suprême a cependant évolué en matière de discrimination envers les femmes dans l'armée lors de la décision *United States v. Virginia*¹⁵⁸ en 1996. Ce litige concernait l'exclusion des femmes du prestigieux *Virginia Military Institute*. L'argument principal de l'État de Virginie était que l'intégration de la gent féminine viendrait ruiner la cohésion entre les soldats. La Cour, reconnaissant l'importance cruciale des femmes dans le processus de reproduction, a toutefois posé que les discriminations basées sur le sexe « [...] may not be used, as they once were, to create or perpetuate the legal, social, and economic inferiority of women »¹⁵⁹. Ajoutant que l'état doit apporter une « exceedingly persuasive justification »¹⁶⁰ afin de valider sa réglementation au regard du quatorzième amendement, la Cour semble revenir sur sa jurisprudence antérieure¹⁶¹. Ainsi, elle va un cran plus loin dans ses exigences en réclamant le standard de justification le plus étroit, qui, en l'espèce, n'a pas été rencontré. La Virginie a donc dû ouvrir les programmes de l'institut aux femmes. Dans la décision postérieure *Nevada Department of Human Resources v. Hibbs*¹⁶², concernant une loi sur les congés parentaux pour cause de santé, la Cour a fait prévaloir le but de prévention des discriminations envers les femmes en matière d'emploi pour des raisons liées à la maternité. Elle a posé que « [...] mutually reinforcing stereotypes created a self-fulfilling circle of discrimination »¹⁶³.

Il ressort de ce panel de décisions que la (rare) jurisprudence de la Cour Suprême en matière de discrimination envers les femmes au sein de l'armée n'est pas toujours en adéquation avec celle touchant aux différences entre les sexes en général. Parmi les juges, le consensus est difficilement rencontré sur de tels sujets, les stéréotypes de genre ayant la peau dure. Aussi, nous avons remarqué des incertitudes dans le type de standard applicable à ces cas. À l'heure actuelle, la Cour semble néanmoins décidée à durcir son analyse et à approcher avec la plus grande minutie les potentielles discriminations pour raison de sexe portées à sa connaissance, utilisant le *strict scrutiny test*.

¹⁵⁶ Le G.E.D. (General Education Development) correspond à notre C.E.S.S. ou Certificat d'Enseignement Secondaire.

¹⁵⁷ *Schwartz v. Brodsky*, 265 F. Supp. 2d 130 (D. Mass. 2003).

¹⁵⁸ SC, *United States v. Virginia*, 518 U.S. 515 (1996).

¹⁵⁹ *Ibid.*, 518 : « [...] ne peuvent être utilisées, comme par le passé, pour créer ou perpétuer l'infériorité juridique, sociale et économique des femmes ».

¹⁶⁰ *Ibid.*, 545 : « justification extrêmement convaincante ».

¹⁶¹ Comme dans la décision SC *Frontiero v. Richardson*, *op. cit.*

¹⁶² SC, *Nev. Dept. Of Human Res. v. Hibbs*, 538 U.S. 721 (2003).

¹⁶³ *Ibid.*, 736 : « [...] les stéréotypes se renforçant mutuellement créent un cercle auto-réalisateur de discrimination ».

Une certaine explication de ces inconsistances rencontrées dans la jurisprudence émane de l'immense aura de prestige qui entoure l'armée au sein de la société. Cette considération, ce respect transparaissent à l'évidence dans les positions parfois très prudentes que la Cour Suprême adopte face aux questions relatives aux forces armées.

b) Doctrine de la déférence

Lorsque des droits fondamentaux sont en jeu, la doctrine de la déférence¹⁶⁴ est utilisée par la Cour Suprême dans les affaires nécessitant une balance entre les intérêts de l'armée, d'un côté, et ceux d'un individu qui en fait partie, de l'autre. On l'a vu, dans certains cas, les lois édictées par le Congrès ou les réglementations de l'armée peuvent poser question au regard des droits et libertés constitutionnels. Les soldats restent d'abord et avant tout des citoyens américains et jouissent de la protection accordée par la Constitution. Traditionnellement, les forces armées étaient considérées comme une entité à part, distincte de la société, avec ses modes de fonctionnement propres (*supra* Chapitre préliminaire, Section 1). Cette conception, bien qu'aujourd'hui dépassée, reste présente dans la littérature et trouve une expression dans la doctrine de la déférence. Cette théorie prône que les affaires militaires ne ressortent pas des juges, inaptes à en appréhender tous les aspects, et donc à pouvoir prendre une décision éclairée et impartiale.

Terrain fertile pour une certaine abdication du pouvoir judiciaire pour certains, incontournable nécessité pour d'autres, la doctrine de la déférence se décline en quatre versions. La première nuance est la *separate community doctrine*. Cette dernière était la plus couramment employée par les juges. Elle reconnaît que « The military has certain disciplinary needs that do not exist in the civilian context, and thus might not be appreciated by a civilian court »¹⁶⁵. Selon cette théorie, il faut tenir compte de la spécificité de l'armée en tant qu'entité unique qui poursuit des buts d'intérêt général. Le cas pionnier dans lequel la Cour Suprême a adopté cette thèse est le précité *Parker v. Levy*¹⁶⁶. Pléthore d'autres affaires ont suivi¹⁶⁷. L'évolution des forces armées, compénétrant de nombreux aspects de la vie civile comme l'éducation, la morale ou la santé, a peu à peu rendu caduque cette vision. La seconde nuance est celle du manque d'expertise. Cette position veut que la Cour ne soit pas à même de trancher des litiges en toute connaissance de cause car elle ne dispose pas de la science nécessaire en matière militaire. Dans l'affaire *Gilligan v. Morgan*¹⁶⁸, la Cour a reconnu que « It is difficult to conceive of an area of governmental activity in which the courts have less competence. The complex, subtle, and professional decisions as to the composition, training, equipping and control of a military force are essential military judgments, subjects always to the civilian control of the

¹⁶⁴ Pour une étude détaillée de la question, voyez : S. STEPHENS, *op. cit.*, pp. 62-72.

¹⁶⁵ SC, *Burns v. Wilson*, 346 U.S. 137 (1953) ou *United States ex rel Toth v. Quarles*, *op. cit.*, : « L'armée a certains besoins disciplinaires qui n'existent pas dans le contexte civil, et donc ne peuvent pas être appréciés par un tribunal civil ».

¹⁶⁶ SC, *Parker v. Levy*, *op. cit.*

¹⁶⁷ Voyez, entre autres : SC, *Schlesinger v. Ballard*, 419 U.S. 498 (1975), *Greer v. Spock*, 424 U.S. 828 (1975) ou *Rostker v. Goldberg*, *op. cit.*

¹⁶⁸ SC, *Gilligan v. Morgan*, 413 U.S. 1 (1973).

Legislative and Executive Branches »¹⁶⁹. Il est certain que certains domaines militaires demandent une expertise importante. Néanmoins, la faiblesse de cet argument réside dans l'omission de préciser en quoi la compétence de la Cour en matière militaire serait différente de celle affichée dans d'autres domaines. La Cour Suprême profite du champ de compétence le plus large en ce qui concerne la révision de la constitutionnalité des lois. Le contrôle étant incident¹⁷⁰, celle-ci peut donc être confrontée à des questions souvent très précises et variées comme les assurances¹⁷¹, la brevetabilité des algorithmes numériques¹⁷² ou encore l'immigration¹⁷³. Il est certain que les juges ne sont pas spécialisés dans toutes les matières présentées devant eux, mais « [...] only the courts are experts in constitutional law, and their view of the proper constitutional balance must prevail »¹⁷⁴. La troisième nuance est basée sur la théorie de la séparation des pouvoirs. La Cour Suprême a parfois mentionné les pouvoirs du Congrès pour réglementer les forces armées navales et terriennes afin de se détacher de sa mission. Cette position ne dispose pas de l'accord complet des magistrats. Dans l'opinion dissidente du cas *Rostker v. Goldberg*, le juge Marshall a déclaré à cet égard que « Congressional enactments in the area of military affairs must, like all other laws, be judged by the standards of the Constitution »¹⁷⁵. La mission du pouvoir judiciaire est de s'assurer de la conformité des lois à la Constitution, et, même s'il ne la tire pas du texte fondamental lui-même, l'action du Congrès ou des responsables militaires doit pouvoir être vérifiée. La quatrième et dernière nuance est celle du *cost of error*. Cette position met en garde contre les décisions de la Cour Suprême qui auraient pour conséquence de diminuer le pouvoir des forces armées. Dans les faits, le terrain d'action de l'armée des USA ne s'arrête pas aux frontières de l'État, mais s'étend internationalement. Certains juges ont un problème avec le risque de potentiels dommages causés à la défense du pays en cas de jugement inapproprié et préfèrent donc s'abstenir. Ces préjudices pourraient survenir en temps de guerre, comme en temps de paix, et ne pas être apparents au prononcé de la décision. Suivant J. Hirschhorn, « [...] the Court must consider the likelihood that it will be mistaken and the consequences of error »¹⁷⁶. Cette vision peut être critiquée, en ce qu'il est fort peu probable qu'une décision jurisprudentielle réduise effectivement la puissance de l'armée américaine dans son ensemble.

¹⁶⁹ *Ibid.*, 10 : « Il est difficile de concevoir une zone de l'activité gouvernementale dans laquelle les cours et tribunaux ont moins de compétence. Les décisions complexes, subtiles et professionnelles quant à la composition, la formation, l'équipement et le contrôle d'une force militaire sont des jugements militaires par essence, toujours sujets au contrôle civil des pouvoirs législatif et exécutif ».

¹⁷⁰ En effet, le contrôle de constitutionnalité aux USA est dit incident ou concret, c'est-à-dire qu'il a lieu en marge d'un conflit principal pouvant concerner des matières diverses.

¹⁷¹ SC, *State Board of Ins. et al., Petitioners v. Todd Shipyards Corp.*, 370 U.S. 451 (1962).

¹⁷² SC, *Gottschalk v. Benson*, 409 U.S. 63 (1972).

¹⁷³ SC, *Arizona v. United States*, 567 U.S. ____ (2012).

¹⁷⁴ J. HIRSCHHORN, « The Separate Community : Military Uniqueness and Servicemen's Constitutional Rights », *North Carolina Law Review*, 1984, p. 206 : « [...] seuls les cours et tribunaux sont experts en droit constitutionnel, et leur point de vue de ce qu'est l'équilibre constitutionnel approprié doit prévaloir ».

¹⁷⁵ SC, *Rostker v. Goldberg*, *op. cit.*, 112 : « Les textes du Congrès dans le domaine des affaires militaires doivent, comme toutes les autres lois, être jugées par les standards de la Constitution ».

¹⁷⁶ J. HIRSCHHORN, *op. cit.*, p. 181 : « [...] la Cour doit tenir compte de la probabilité qu'elle puisse se tromper et des conséquences d'une erreur ».

La doctrine de la déférence a été utilisée dans certaines affaires de discrimination liée au sexe au sein de l'armée¹⁷⁷. Dans le cas *Frontiero v. Richardson* examiné plus haut, la Cour a toutefois refusé de céder à la tentation¹⁷⁸. À la suite de *P. Jones*, nous sommes d'avis que « [...] an equal protection claim arises from statutes concerning military personnel policy does not itself mandate deference to the congressional determination, at least if the sex-based classification is not itself relevant to and justified by military purposes »¹⁷⁹. De surcroît, l'importance du *judicial review* devrait, selon nous, prévaloir.

À la lumière de la jurisprudence analysée précédemment et de l'interdiction des femmes à combattre, la Cour « [...] should not give deference to Congress' determinations based upon the exclusions ; nor, if faced with a challenge, should it allow the continuance of the policy that only men should serve in combat »¹⁸⁰. Elle ne devrait donc pas s'appuyer sur la doctrine de la déférence afin d'échapper à son obligation d'analyser la réglementation au regard de l'*Equal protection* garantie par le quatorzième amendement.

CHAPITRE 2. PRINCIPAUX ÉCUEILS ET CONTROVERSES ENTOURANT L'INCLUSION DES FEMMES AU COMBAT ET LEURS SOLUTIONS

« Death and suffering are no worse for women than men. To say it's unnecessary to subject women to unspeakable agony when they have lots of other opportunities and challenges is just one more emotional argument that ignores the reality of the military world » – M. E. Coe –

Les femmes, tout comme les hommes, doivent faire face à différents écueils lorsqu'elles s'engagent sous les drapeaux. En plus de la rigueur et de la discipline qui leur sont imposées, nous pensons aux problèmes liés à la sexualité, aux éventuelles incapacités, à la culture ou encore à la religion. Ceux-ci peuvent être spécifiques à la gent féminine, prendre une tonalité autre s'ils sont appliqués aux femmes, ou bien être similaires pour les deux sexes. En outre, il est parfois délicat de concilier vie privée *lato sensu* et engagement au sein des forces armées. La fonction prend épisodiquement le pas sur l'homme ou la femme, et trouver un équilibre entre activités personnelles et professionnelles devient ardu. Dans ce chapitre, nous allons tenter de relever les principaux obstacles que peuvent rencontrer les femmes avant et pendant le service. Nous épinglerons cinq catégories de difficultés, tout en gardant à l'esprit qu'avant 2013, la principale pierre d'achoppement pour les femmes résidait dans les politiques d'exclusion des positions de combat à leur égard. Les arguments des opposants et des partisans à l'intégration des femmes seront tour à tour présentés. Nous verrons également les solutions qui sont généralement proposées, ainsi qu'une autre option envisageable en lieu et place d'une inclusion complète (et ses limites).

¹⁷⁷ Voyez notamment : SC, *Schlesinger v. Ballard*, *op. cit.* ou *Rostker v. Goldberg*, *op. cit.*

¹⁷⁸ SC *Frontiero v. Richardson*, *op. cit.*

¹⁷⁹ P. JONES, « Women in the Crossfire : Should the Court Allow It? », *Cornell Law Review*, 1993, p. 60 : « [...] une plainte pour protection égale découlant de lois en matière de politique du personnel militaire ne prescrit pas en elle-même la déférence en faveur de la détermination du Congrès, du moins si la classification fondée sur le sexe n'est pas en soi pertinente et justifiée par des fins militaires ».

¹⁸⁰ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 74 : « [...] Ne devrait pas accorder de déférence aux décisions du Congrès basées sur les exclusions ; ni, s'il fait face à un défi, ne devrait permettre la poursuite de la politique qui veut que seuls les hommes puissent servir au combat ».

Section 1. Problèmes liés aux capacités physiques et notions de standards

Nous avons choisi de développer cette polémique en premier lieu, car elle illustre parfaitement le dilemme faisant l'objet de notre étude, en ce qu'elle met en tension efficacité de l'armée et égalité entre les sexes. Même si l'évolution des politiques militaires a fluctué en une « [...] progressive march based on capacity, not gender »¹⁸¹, l'égalité entre hommes et femmes soldats n'est pas encore acquise. Un des premiers arguments avancé par les opposants à l'assimilation des femmes dans l'armée est celui de la force physique. En effet, les défenseurs de l'exclusion affirment que les femmes sont physiquement plus faibles que les hommes ; qu'elles n'ont pas la même endurance, ni la même résistance à l'effort physique. La *Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces* a d'ailleurs posé que des différences physiologiques claires existaient entre les membres des deux sexes, plaçant les femmes dans une situation désavantageuse lorsqu'elles étaient affectées à des tâches requérant une grande force musculaire¹⁸². Toujours d'après la Commission, en moyenne, les femmes sont plus petites, elles sont plus légères, ont moins de masse musculaire et plus de graisse. Les hommes développent de plus gros muscles, pourtant les femmes, à force d'entraînement, peuvent arriver à la même puissance avec des muscles plus réduits¹⁸³. Consécutivement, le mémorandum du secrétaire d'État à la défense L. Aspin en 1994 prévoyait que des restrictions étaient autorisées pour quatre raisons, dont « where job related physical requirements would necessarily exclude the vast majority of women service members »¹⁸⁴. Les cinq branches de l'*US Army* ont chacune aménagé ce genre d'interdictions (*supra* Partie I, Chapitre 1, section 2). À cet égard, il est crucial de distinguer preuves réelles et présuppositions. La force de cet argument découle de son appui empirique. De nombreuses enquêtes et statistiques ont en effet été menées sur le sujet. Une étude conduite en 2000 a, notamment, montré que les femmes subissent deux fois plus de blessures que les hommes lors du *basic training* de l'*Army*. Elles sont entraînées à un niveau plus bas, mais montrent de meilleurs signes d'amélioration que les hommes. Ainsi, « In multivariate analyses, where demographics, body composition, and initial fitness were controlled, female gender was no longer a significant predictor of injuries »¹⁸⁵. Bien que certaines femmes ne soient pas aussi capables physiquement que la majorité des hommes, il convient de se poser la question du traitement réservé à celles qui se situent à l'intersection des deux catégories. Il existe des femmes qui exécutent les tâches aussi bien et même mieux que la plupart des hommes¹⁸⁶.

¹⁸¹ M. MCSALLY, « Women in Combat, Is The Current Policy Obsolete ? », *Duke Journal of Gender Law and Policy*, 18 juin 2007, p. 1028 : « [...] marche progressive fondée sur la capacité, pas le sexe ».

¹⁸² Voyez : Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces, *op. cit.*, p. 24.

¹⁸³ Voyez, pour plus de détails : *Ibid.*, p. 13.

¹⁸⁴ Secretary of Defense, *Memorandum for Secretaries of the Army, Navy and Air Force on the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*, *op. cit.*, p. 2 : « où les exigences physiques liées à l'emploi excluraient nécessairement la grande majorité des femmes membres du service ».

¹⁸⁵ N. BELL, « High Injury Rates Among Female Army Trainees : A Function of Gender ? », *American Journal of Preventive Medicine*, 18 avril 2000, p. 141 : « Dans les analyses multivariées, où la démographie, la composition corporelle, et le degré de forme initiale ont été contrôlés, le sexe féminin n'était plus un facteur prédictif significatif de blessures ».

¹⁸⁶ Voyez : R. SKAINE, *op. cit.*, p. 59.

Relativement à l'exclusion des femmes des positions de combat, la question prend la forme suivante : « Why are women as an entire class restricted from assignment to ground combat units, support units that routinely collocate with them, and special operation units, even when many women are fully qualified and capable of service in this position ? »¹⁸⁷. À bien examiner l'argument du manque de force physique, nous pouvons, suivant la plume de M. McSally, remarquer qu'il implique deux doubles standards¹⁸⁸. Le premier réside dans le fait que cette justification est, à la fois, trop et pas assez avérée, car bon nombre de femmes pourraient physiquement combattre, tandis que de nombreux hommes ne le pourraient pas. Le second est constitué par la différence de traitement entre les hommes recrutés pour le combat dont la force physique n'est testée que de façon indirecte¹⁸⁹ et les femmes qui sont automatiquement écartées de ces emplois, alors même qu'elles y seraient physiquement aptes.

Dans les rangs des opposants à l'inclusion des femmes, cet argument fait souvent mouche. Singulièrement, l'auteur B. Mitchell ne manque pas d'aplomb sur la question. En commentant les résultats d'une étude du comité DACOWITS¹⁹⁰ en 1976, ce dernier l'a remise en question en ces termes : « What has been proved ? That, regardless of sex, *all* individuals can fulfill *all* requirements? Or that *some* individuals can fulfill the requirements of *some* jobs? »¹⁹¹ (en italique dans le texte original). Il ajoute également que « [...] the lack of physical strength among women will directly degrade the ability of units to fight and survive on the modern battlefield, inevitably resulting in a greater loss of life and a greater risk of defeat »¹⁹². Les partisans de l'intégration des femmes aux postes de combat, quant à eux, pensent que l'efficacité de l'armée requiert de choisir la personne la mieux qualifiée pour une position déterminée, en faisant abstraction de son genre¹⁹³. Nous ne voyons aucune raison logique qui permettrait de considérer que tous les hommes sont, sans exception, assez forts et endurants pour le combat, et qu'aucune femme ne l'est. Pour garantir l'égalité des chances, « [...] eligibility should turn on whether the recruit – male or female – meets the physical qualifications for the job »¹⁹⁴.

¹⁸⁷ M. MCSALLY, *op. cit.*, p. 1028 : « Pourquoi les femmes sont en tant que classe entière, restreinte d'assignation à des unités de combat terrestre, aux unités de soutien qui sont co-localisées régulièrement avec eux, et aux unités d'opérations spéciales, même si beaucoup de femmes sont entièrement qualifiées et capables de servir dans ces positions ? ».

¹⁸⁸ Voyez : *Ibid.*, p. 1029.

¹⁸⁹ Uniquement à travers les tests spécifiques requis pour le *training* à chaque position de combat.

¹⁹⁰ Le DACOWITS ou Defense Advisory Committee on Women in the Services a été fondé en 1951 par le secrétaire d'État à la défense G. Marshall. Il a pour mission principale de fournir des conseils sur les questions et politiques relatives notamment au recrutement, à l'emploi, à l'intégration ou au bien-être des femmes membres des forces armées. Voyez son site web : <http://dacowits.defense.gov/>.

¹⁹¹ B. MITCHELL, *Women in the military : flirting with disaster*, Washington D.C., Regnery Publishing, 1998, p. 114 : « Qu'est-ce qui a été prouvé? Que, quel que soit leur sexe, *tous* les individus peuvent répondre à *toutes* les exigences? Ou que *certaines* personnes peuvent répondre aux exigences de *certaines* emplois? ».

¹⁹² *Ibid.*, p. 147 : « [...] le manque de force physique chez les femmes dégradera directement la capacité des unités à lutter et à survivre sur le champ de bataille moderne, résultant inévitablement en une plus grande perte de vies et un plus grand risque de défaite ».

¹⁹³ Voyez à cet égard : C. ROULO, « Defense Department Expands Women's Combat Role », *American Forces Press Service*, 24 janvier 2013, p. 2.

¹⁹⁴ M. MCSALLY, *op. cit.*, p. 1030 : « [...] l'admissibilité devrait se pencher sur le fait que la recrue – homme ou femme – remplit les conditions physiques pour l'emploi ».

Pour chaque MOS, femmes et hommes devraient pouvoir tenter leur chance et prouver leurs capacités physiques. Des critères sont imposés afin de sélectionner les soldats les plus conformes à un job donné (par exemple l'ASVAB ou *Armed Services Vocational Aptitude Battery* qui mesure les aptitudes et connaissances pratiques des nouvelles recrues). À cet égard, trois scénarios sont possibles. Premièrement, maintenir des doubles exigences pour les femmes et les hommes. Deuxièmement, réduire les standards physiques pour que plus de femmes puissent les atteindre. Troisièmement, imposer des standards neutres pour tous. Selon nous, la mise en place de standards neutres permettrait à l'armée de rallier une force constituée des meilleurs individus, hommes et femmes confondus. En 1992, des voix se sont déjà élevées dans cette direction, notamment en réclamant des « fair, gender-neutral performance based job standards for all positions, which should enable any individual who can meet these qualifications to be eligible for the assignment »¹⁹⁵.

Bien qu'il ne faille pas sous-estimer l'importance de la force physique dans le métier de soldat, d'autres caractéristiques sont toutefois décisives. Des atouts tels que la persévérance, le sens du devoir, la motivation ou encore la précision interviennent également pour former un bon militaire. Tous ces traits sont associés au physique mais ne s'accommodent pas d'une distinction suivant le sexe. De plus, les femmes soldats sont, en général, plus éduquées que les hommes et elles ont moins de problèmes avec la discipline¹⁹⁶. Ces qualités peuvent être considérées comme pertinentes et ne doivent pas être niées complètement par les stratégies militaires touchant au *direct combat roles*. Malheureusement, avant 2013, les femmes sont restées exclues de ces positions. On a pu lire à cet égard que « Their success, widely known in the military, remains largely hidden from public view. In part, this is because their most challenging work is often the result of a quiet circumvention of military policy »¹⁹⁷.

Section 2. Difficultés touchant à la sexualité

a) Relations hétéro- et homosexuelles

Tournons-nous à présent vers la controverse liée aux rapports sexuels, qu'ils soient hétéro- ou homosexuels. Les relations consentantes entre soldats de sexes différents peuvent être de trois types : « (1) one partner is married ; (2) one partner is superior in rank or position ; and (3) between single service members of similar rank »¹⁹⁸. La première situation est considérée comme de l'adultère et punie par l'*Uniform Code of Military*

¹⁹⁵ S. SAGAWA, N. CAMPBELL, « Women in the Military Issue Paper : Women in Combat », *National Women's Law Center*, 30 octobre 1992, p. 7 : « normes d'emploi équitables, neutres en matière de genre et basées sur les performances pour tous les emplois, qui devraient permettre à toute personne qui peut répondre à ces qualifications d'être admissible pour la position ».

¹⁹⁶ Voyez : M. MCSALLY, *op. cit.*, p. 1032.

¹⁹⁷ G. SANCHEZ, « G.I. Jane Breaks the Combat Barrier as War Evolves », *N.Y. TIMES*, Women at Arms Series, 15 août 2009, p. 1 : « Leur succès, amplement reconnu dans l'armée, reste largement caché à la vue du public. C'est, en partie, parce que leur travail le plus difficile est souvent le résultat d'un contournement discret de la politique militaire ».

¹⁹⁸ R. SKAINE, *op. cit.*, p. 38 : « (1) un des partenaires est marié ; (2) un partenaire est supérieur en grade ou en poste ; et (3) entre les membres du service célibataires de rang similaire ».

Justice (UCMJ)¹⁹⁹. La seconde est réglementée par les différents services eux-mêmes, bien que le même article de l'UCMJ prohibe toutes les relations non-professionnelles qui ont un impact sur le bon ordre et la discipline. La majorité de la doctrine pense que la troisième situation est un problème de *leadership*, qui ne regarde que les supérieurs et doit être réglé en cercle restreint²⁰⁰. Il faut également mentionner la situation des couples dont les deux partenaires sont membres des forces armées, qui est de plus en plus acceptée²⁰¹.

L'homosexualité a été très tôt condamnée par l'armée, étant présumée « [...] incompatible with military service »²⁰². Prévue par les différentes *policies*, la punition pour s'être livré à des comportements homosexuels était la décharge. Dans les années 1990, le débat public s'est penché sur ces questions, et en 1993 a été adoptée la loi dite DADT ou « Don't ask, don't tell »²⁰³. Elle mit en place une doctrine discriminatoire basée sur une discrétion réciproque des soldats et des responsables militaires. Les soldats s'abstenaient de tout comportement inapproprié pouvant révéler leur orientation sexuelle, tandis que les responsables militaires ne posaient pas de question embarrassante. Une décision d'une cour de district du neuvième circuit a cependant déclaré en 2010 que le DADT était inconstitutionnel et ne participait pas de l'unité et de la cohésion de l'armée dans son ensemble²⁰⁴. La Cour a émis une injonction dans ce sens, interdisant d'appliquer cette législation. Peu après, les Chambres ont voté son abrogation²⁰⁵, qui a été confirmée par une décision commune du Président B. Obama, du secrétaire d'État à la défense L. Panetta et du Président du Joint Chiefs of Staff M. Mullen (voir *infra* Partie II, Chapitre 2, Section 1).

Un des plus grands heurts pour les femmes militaires est l'attention constante sur elles et leur sexualité, ainsi que la critique. L'une d'elles le résume amèrement par ces mots : « Act 'too masculine' and you're accused of being a dyke ; act 'too feminine' and you're either accused of sleeping around, or you're not serious ; you're just there to get a man »²⁰⁶. La qualification de lesbienne est, en outre, souvent utilisée pour stigmatiser les femmes qui décident de s'engager sous les drapeaux notamment car « Many men perceived the military as a male domain that has been invaded by women »²⁰⁷. Pour les opposants à l'assimilation des femmes, ces faits relèvent de contingences qui pourraient être évitées si les femmes avaient un rôle moins important au sein de l'armée. La fraternisation entre les rangs serait selon eux la faute de l'armée qui « [...] has been moving toward greater and greater egalitarianism for some time, but nothing has done more to

¹⁹⁹ UCMJ, art. 134.

²⁰⁰ Voyez à cet égard les exemples donnés par : R. SKAINE, *op. cit.*, p. 38.

²⁰¹ Ces couples, en cas de déploiement simultané, ont même droit à un logement commun.

²⁰² DoD Directive 1332.14 on Enlisted Administrative Separations, 28 janvier 1982, aujourd'hui abrogée : « [...] incompatible avec le service militaire ».

²⁰³ Pub. L. N° 103-160 (10 U.S.C. § 654), 30 novembre 1993.

²⁰⁴ Voyez : *Log Cabin Republicans v. United States*, 210 WL 4136210, 1 (9th Circuit, 2010).

²⁰⁵ Don't ask, Don't tell Repeal Act, Pub. L. 111-321, 124 Stat. 3515, 3516 and 3517, 22 décembre 2010.

²⁰⁶ M. HERBERT, *Camouflage Isn't Only for Combat : Gender, Sexuality, and Women in the Military*, New York, New York University Press, 2000, p. 112, citant une Lieutenant de la Navy bisexuelle : « Agis de façon 'trop masculine' et on t'accuse d'être une gouine ; agis de façon 'trop féminine' et tu es accusée de coucherie, ou tu n'es pas sérieuse ; tu es juste là pour trouver un homme ».

²⁰⁷ *Ibid.*, p. 77 : « Beaucoup d'hommes perçoivent l'armée comme un domaine masculin qui a été envahi par les femmes ».

cheapen rank and diminish respect for authority than cute little female lieutenants and privates »²⁰⁸. D'après eux, la présence de femmes réduit la cohésion entre les hommes en ce que les tensions sexuelles amènent de la compétition et le désir de récolter l'attention de la gent féminine. L'esprit d'équipe et la loyauté sont, pour eux, sacrifiés sur l'autel du désir et des sens.

De tout temps, l'armée a connu ce genre de problèmes de fraternisation. Même avant 1948 et les premières inclusions de femmes dans les troupes, les comportements homosexuels entre hommes étaient fréquents. Aujourd'hui, ils ont pris d'autres dimensions mais restent évitables. En effet, ces agissements, susceptibles de porter atteinte à l'efficacité des forces armées et détourner les soldats de leur mission, peuvent être contrés par un bon commandement. Assurément, « Commanders set the climate for the good order and discipline which is about dignity and respect »²⁰⁹. Un *leadership* fort permet de limiter le risque d'accointances, mais surtout d'en régler les conséquences éventuelles. La responsabilité est donc transférée de l'individu soldat à son supérieur, qui devra agir de façon à limiter les tentations et les risques d'écarts. Il convient cependant de garder en tête que chaque soldat doit s'efforcer d'adopter une conduite irréprochable, en lien avec ses obligations et l'éthique de l'armée dont il fait partie. La mutation de responsabilité n'est donc que relative.

b) Maternité

Un deuxième sujet sensible en rapport avec la sexualité est celui de la maternité²¹⁰. La différence essentielle entre hommes et femmes se situe au regard de la reproduction. Les femmes sont porteuses, nourricières. Elles sont, seules, capables d'enfanter. Cette caractéristique immuable et naturelle peut poser questions quand une femme s'engage sous les drapeaux. Des années 1940 aux années 1970, les femmes enceintes étaient systématiquement déchargées. Celles qui tombaient enceintes en dehors des liens du mariage étaient *dishonorably discharged*. Les choses ont évolué aujourd'hui. À cet égard, le challenge des forces armées est de faire sentir à ses membres féminins qu'il est possible de concilier carrière militaire et vie de famille²¹¹. Plus de 100.000 femmes qui ont servi en Irak et Afghanistan ont des enfants et la moitié des femmes ont été déployées. La grande majorité de celles-ci les ont à charge et un tiers sont mères célibataires²¹².

Une première difficulté comprend la maternité lorsqu'elle n'est pas programmée. Même si des plans de prévention et des moyens de contraception sont mis à disposition sur les bases militaires, ces cas de figure existent. L'armée essaie de mettre l'accent sur les manières de prévoir et planifier la maternité autour des

²⁰⁸ B. MITCHELL, *op. cit.*, p. 160 : « [...] a évolué vers de plus en plus d'égalitarisme pendant un certain temps, mais rien n'a participé plus à déprécier les rangs et diminuer le respect de l'autorité que de mignons petits lieutenants et soldats féminins ».

²⁰⁹ R. SKAINE, *op. cit.*, p. 38 : « Les commandants établissent le climat propice à l'ordre et à la discipline qui relève de la dignité et du respect ».

²¹⁰ Pour de plus amples informations sur le sujet, voyez : L. FRANCKE, *GROUND ZERO: The Gender Wars in the Military*, New York, Simon & Schuster, 1997, pp. 104-129.

²¹¹ Voyez : L. ALVAREZ, « Wartime Soldier, Conflicted Mom », *N.Y. Times*, Women at Arms Series, 27 septembre 2009, p. 1.

²¹² Voyez : *Ibid.*, p. 1.

opérations, car une grande partie des femmes qui s'engagent sont dans leurs années les plus fertiles. Une implication mutuelle de la femme et de l'homme est aussi inculquée²¹³. Malgré ces précautions, de nombreuses femmes tombent enceintes alors que l'armée a besoin d'elles. Incontestablement, « Women do become pregnant – a condition that, intentional or not, in or out wedlock, requires the woman to be flown out within two weeks, causing personnel disruptions in individual units »²¹⁴. Pour certaines, l'avortement est alors envisagé, parfois dans des conditions précaires. Pour d'autres, la maternité peut être utilisée pour éviter des affectations ou déploiements non voulus. Certains partisans de la cause des femmes militaires soutiennent que les périodes d'absence due à la maternité sont similaires aux périodes durant lesquelles certains hommes sont soignés pour dépendance à l'alcool ou aux médicaments, ou bien suspendus pour raisons disciplinaires. Les détracteurs de l'intégration des femmes dans l'armée utilisent le phénomène de la maternité programmée pour échapper à une mission – appelé aussi *attrition* – pour appuyer leur thèse, bien qu'elle ne concerne qu'une minorité de femmes. Des programmes de sensibilisation, un accès facilité, aussi bien physiquement que financièrement, à des unités de soins et à des méthodes de contraception nous semblent des solutions efficaces pour endiguer ces incidents néfastes pour l'efficacité de l'armée.

Un second problème est que les femmes déployées en mission restent pendant de longues périodes loin de leur famille et de leurs enfants, ce qui peut s'avérer très rude, surtout avec des enfants en bas âge. Les enfants et la mère changent et le retour à la réalité peut être très pénible. La situation est encore plus délicate lorsque les femmes élèvent seules leurs enfants²¹⁵. L'armée essaie toutefois de décourager les parents célibataires. « They are not allowed to enlist in active duty, though they become single they can stay after providing a notarized family care plan »²¹⁶. La condition *sine qua non* afin de s'engager en temps que parent célibataire réside dans l'assurance que les enfants seront pris en charge par un proche ou une personne de la famille pendant les périodes de déploiement. Même si cette solution n'est pas idéale, elle peut être mise en place afin de contrer ces difficultés dans une certaine mesure. Elle est également applicable aux couples qui sont tous les deux dans l'armée et sont déployés simultanément. Une allocation des effectifs qui permettraient aux femmes célibataires mères d'enfants en bas âge de rester auprès de leur famille pourrait également être envisagée ou un système de garde d'enfants à temps plein organisée par l'armée. Notons que, pour garantir une *equal protection* à tous, ces solutions doivent être accessibles aussi pour les hommes célibataires.

²¹³ Voyez à cet égard : R. SKAINE, *op. cit.*, p. 45.

²¹⁴ S. MYERS, « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *N.Y. Times*, Women at Arms Series, 17 août 2009, p. 3 : « Les femmes deviennent enceintes – une condition qui, intentionnellement ou non, dans ou hors mariage, requiert que la femme soit écartée dans les deux semaines, entraînant des perturbations du personnel dans les unités individuelles ».

²¹⁵ Ce schéma existe en sens inverse, beaucoup de pères célibataires étant aussi dans l'armée.

²¹⁶ *Ibid.*, p. 2 : « Elles ne sont pas autorisées à s'enrôler dans le service actif, mais si elles deviennent célibataires elles peuvent y rester après avoir fourni un plan notarié pour les soins de la famille ».

c) Harcèlement et dérives sexuels

Une troisième matière à approcher relève du harcèlement et des dérives sexuels. Ces derniers sont souvent corollaires du sexisme, car « Sexism produces sexual harassment when a person, usually a woman, is harassed for behaving contrary to the expectations of society or particular individuals »²¹⁷. Ces comportements peuvent avoir lieu entre soldats de même rang ou entre supérieurs et subalternes²¹⁸. Dans ce dernier cas, même une relation apparemment consentante ne peut pas être considérée comme telle de façon automatique, étant donné le rapport hiérarchique existant entre les protagonistes. Le département de la défense analyse le harcèlement sexuel en une forme de discrimination basée sur le sexe qui implique des avances non désirées. Des affaires de harcèlement et dérives sexuels dans l'armée existent depuis les premiers efforts d'inclusion des femmes dans ses rangs. Trois des plus gros scandales sexuels connus, à savoir l'affaire de Tailhook²¹⁹ en 1991, celle d'Aberdeen²²⁰ en 1996 et le coup d'esclandre au sein de l'*US Air Force Academy*²²¹ en 2003 sont toutefois récents. Les responsables de ces faits ont été punis plus ou moins sévèrement et la réglementation en la matière s'est durcie. Après le second scandale, une ligne d'urgence a d'ailleurs été ouverte pour prendre les plaintes de potentielles victimes, et les relations entre subordonnés ont été découragées.

Beaucoup d'enquêtes ont été menées sur la question, dont les résultats sont difficilement comparables étant donné la diversité des échantillons et la variabilité des facteurs pouvant intervenir. Selon un des recensements les plus actuels, datant de 2012, 6,1% des membres féminins de l'armée et 1,2% des hommes indiquent qu'ils ont subi une forme de harcèlement ou d'agression sexuelle, telle que définie par la politique du département de la défense l'année précédente²²². La majorité de ceux-ci ont déclaré avoir subi les mésaventures les plus graves au sein d'une installation militaire, pendant les heures de services. 58% des femmes et 35% des hommes ont affirmé que leur rendement au travail a diminué en conséquence de

²¹⁷ R. SKAINE, *Power and Gender : Issues in Sexual Dominance and Harassment*, Jefferson NC, McFarland & Co. Inc., 1996, p. 16 : « Le sexisme produit du harcèlement sexuel lorsqu'une personne, généralement une femme, est harcelée car elle se comporte contrairement aux attentes de la société ou d'individus particuliers ». Pour un tableau illustratif, voyez Annexes p. 94.

²¹⁸ Voyez : Department of Defense, *2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members*, 15 mars 2013 : en 2012, 25% des femmes victimes et 27% des hommes qui ont subi des contacts sexuels non désirés ont dit qu'ils ont été victimisés par une personne de leur chaîne de commandement, 38% des victimes de sexe féminin et 17% des victimes de sexe masculin ont déclaré qu'ils ont été agressés par une personne d'un rang supérieur, et 57% des victimes de sexe féminin et 52% des victimes de sexe masculin ont dit qu'ils ont été agressés par un collègue de même rang.

²¹⁹ Le scandale de Tailhook a eu lieu lors du 35^{ième} Symposium de la *Tailhook Association*. Il recouvre une série d'incidents suivant lesquels plus de 100 membres de l'*US Navy* et de l'*US Marine Corps* ont été accusés d'avoir agressé sexuellement au moins 83 femmes et 7 hommes, ou de s'être engagés dans des comportements inappropriés et indécents au Las Vegas Hilton à Las Vegas, dans le Nevada.

²²⁰ L'affaire d'Aberdeen est un scandale qui a eu lieu à *Aberdeen Proving Ground*, une base de l'armée des États-Unis dans le Maryland. L'armée a porté des accusations contre 12 officiers et sous-officiers masculins pour agression sexuelle sur des recrues féminines placés sous leur commandement. Les charges incluaient notamment l'adultère, la sodomie et le viol.

²²¹ Le scandale de l'*US Air Force Academy* à Colorado Springs, dans le Colorado fait suite à des révélations concernant les viols de plusieurs dizaines de femmes cadets et de la couverture systématique de ces crimes, ainsi que l'intimidation et la répression des victimes qui auraient voulu parler. 4 hauts-gradés ont été déchargés dans cette affaire.

²²² Voyez : Department of Defense Sexual Assault Prevention and Response, *Annual Report on Sexual Assault in the Military*, Fiscal Year 2012, volume 1, 3 mai 2013, p. 81.

harcèlement. Le degré de plainte de 10% est toutefois très bas, bien moindre que dans la société civile²²³. La plupart de ces cas de harcèlement ou de conduites inappropriées ne sont pas reportés²²⁴. Cet écueil pourrait être évité en sensibilisant chaque membre des forces armées aux réactions à avoir en cas d'abus sexuels et de harcèlement, que ce soit en tant que victime ou de simple témoin.

Pour les adversaires de l'inclusion des femmes dans l'armée, les affaires de harcèlement ont tendance à sacraliser les victimes, les posant en héroïnes faibles et devant être protégées, alors que certains cas de fausses accusations²²⁵ ou même d'actes inappropriés posés par des femmes²²⁶ sont ignorés de la presse et du grand public. Quoiqu'il faille reconnaître ces dérives également et en sanctionner les responsables, on ne peut décemment pas oublier les autres, ni faire d'amalgame. Il est important que chaque membre des forces armées connaisse ses droits de victime ou témoin, les conséquences possibles pour un auteur de tels actes, mais aussi l'impact que peuvent avoir de fausses allégations sur la vie et la carrière d'une personne accusée à tort. Les opposants à la levée du bannissement des femmes au combat avancent également qu'une menace existe pour les femmes capturées en tant que prisonnières de guerre, qui pourrait influencer sur la réaction de leurs collègues mâles²²⁷. Ce danger existe toutefois aussi pour les hommes. De surcroît, les soldats sont entraînés dans l'idée que ce spectre fait partie de leur métier. Aussi, la dure réalité des guerres actuelles est telle que « male and female reporters, contractors, and civilians are also vulnerable to being tortured, raped and executed »²²⁸. Il y a des horreurs dues aux hostilités auxquelles chaque soldat, homme ou femme, doit être préparé.

Au niveau interne comme en période de conflit, la violence sexuelle sous toutes ses formes doit pouvoir être éradiquée. À cet égard, les commandants, membres du Congrès, législateurs, éducateurs, et médias sont donc des ressources inestimables dans la lutte contre ce phénomène²²⁹. Il est crucial de créer et promouvoir une atmosphère qui ne laisse aucun doute sur le caractère inadmissible de tels comportements.

²²³ Pour de plus amples détails, voyez : S. MYERS, « A Peril in War Zones : Sexual Abuse by Fellow G.I.'s », *N.Y. Times*, Women at Arms Series, 28 décembre 2009, p. 2.

²²⁴ Pour un tableau reprenant les plaintes déposées entre 2004 et 2008, voyez Annexes p. 94.

²²⁵ À cet égard, voyez notamment : B. MITCHELL, *op.s cit.*, pp. 245 et s.

²²⁶ Voyez, entre autres : E. DONNELLY, « Constructing the co-ed military », *Liberty University Law Review*, été 2010, pp. 36 et s ou J. WROEBEL, « Mission accomplished ? Gender Equality in the Military. An analysis and comparison of the institutionalization of Gender Equality in the German Bundeswehr and the United States Armed Force », Seminar Paper, Ruhr-Universität Bochum, 28 mai 2008, pp. 22 et s.

²²⁷ Voyez : R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, *op. cit.*, p. 52.

²²⁸ M. MCSALLY, *op. cit.*, p. 1043 : « hommes et femmes journalistes, entrepreneurs, et civils sont également vulnérables à être kidnappés, torturés, violés et exécutés ».

²²⁹ Voyez : R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, *op. cit.*, p. 51.

d) Impacts sur l'infrastructure

Enfin, les divers impacts négatifs que la sexualité implique au niveau de l'infrastructure sont à pointer du doigt. Même si selon certains auteurs « The military has in large part adapted to women living, working and fighting successfully alongside men [...], and bringing home their own medals for bravery »²³⁰, il reste encore des progrès à faire. Au début, les femmes se sont accommodées d'installations sanitaires et médicales rudimentaires et non adaptées « by displaying their toughness, their willingness to adjust to conditions that are not ideal »²³¹. L'ouverture des postes aux femmes sur les sous-marins aux femmes en 2009²³² a démontré la volonté de surpasser les problèmes pratiques liés à l'intégration de personnel féminin à bord. Un changement de *policy* en matière d'équipage et des aménagements au sein des infrastructures ont permis de pallier au manque d'intimité. Des salles de douche, toilettes et couchés séparés ont été prévus, ainsi que des structures médicales et d'assistance spécialisée. Ensuite, avec les guerres en Irak et Afghanistan, les bases d'opérations se sont vues agencées pour accueillir les femmes. Au fur et à mesure de l'avancement des combats, les quartiers généraux sont devenus mieux adaptés aux contingents féminins. Si bien que les femmes disposent à présent de leurs propres quartiers²³³. Aussi, le dispositif appelé « feminine urinary director » permet même aux femmes d'uriner tout en étant debout et sans enlever leur équipement²³⁴.

Les opposants à l'inclusion des femmes arguent que ces différents coûts pourraient être évités si les femmes restaient cantonnées à leurs rôles traditionnels au sein des forces armées²³⁵. Selon eux, ces dépenses forment un des aspects les plus importants du changement de politique militaire. Cet argument est biaisé pour deux raisons²³⁶. Premièrement, le Congrès doit avaliser chaque décision concernant le budget de la défense américaine. Il s'assure donc de la pertinence des frais et de leur faisabilité. Deuxièmement, la majorité de ces frais sont amortissables dans le sens où ils ne doivent être acquittés qu'une seule fois. Évidemment, il convient d'évaluer l'opportunité de chaque dépense, en envisageant toujours d'autres solutions moins coûteuses si elles équivalent au même résultat final (par exemple organiser des tours de couchettes au lieu d'en créer de nouvelles spécialement réservées aux femmes, *etc.*). Si nécessaires, ces coûts nous semblent légitimés par la valeur constitutionnelle d'égalité, garantie par le quatorzième amendement. Chaque soldat devrait pouvoir avoir accès à des infrastructures lui permettant de remplir sa mission le plus sereinement

²³⁰ L. ALVAREZ, « Wartime Soldier, Conflicted Mom », *op. cit.*, p. 1 : « L'armée s'est en grande partie adaptée aux femmes qui vivent, travaillent et luttent avec succès aux côtés des hommes [...], et ramènent chez elles leurs propres médailles pour actes de bravoure ».

²³¹ S. MYERS, « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *op. cit.*, p. 2 : « en affichant leur ténacité, leur volonté de s'adapter à des conditions qui ne sont pas idéales ».

²³² Voyez sur la question : Commander, Submarine Forces Public Affairs, « Navy Policy Will Allow Women To Serve Aboard Submarines », *Navy Mil. Ret.*, 31 octobre 2011.

²³³ Voyez : R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, *op. cit.*, p. 38.

²³⁴ Pour plus de détails, voyez : S. MYERS, « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *op. cit.*, p. 5.

²³⁵ Voyez notamment : P. JONES, *op. cit.*, pp. 267 et s.

²³⁶ Voyez : S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 92.

possible. Une assimilation des femmes dans les forces armées passe par une adaptation des infrastructures sanitaires et de travail *ad hoc*, les reconnaissant en cela égales aux hommes.

Pour conclure, nous emprunterons les mots du sergent Bradford qui décrète, de façon pragmatique, que ces problèmes liés à la sexualité sont avant tout « [...] a matter of discipline, maturity and professionalism rather than an argument for separating the sexes »²³⁷. Une unité mixte où règne discipline et ordre sera plus à même de faire face à ces écueils tout en aménageant une place pour chacun.

Section 3. Problèmes de culture et de religion

Dans cette section, nous aborderons certaines controverses liées à la culture et à la religion dans le cadre de l'inclusion des femmes dans les forces armées²³⁸. Nous l'avons vu (*supra* Partie I, Chapitre Préliminaire, Section 2), l'influence de la société civile sur les forces armées américaines est considérable. On dénote un phénomène de civilisation résultant d'une certaine convergence entre ces deux pôles, l'armée tendant à ressembler à un employeur influent. La société civile étant habitée de valeurs découlant notamment de la culture et de la religion, voyons dans quelles mesures ces dernières peuvent poser question au regard de l'assimilation des femmes.

La culture est ce qui différencie l'homme de l'animal. La société, en tant que groupement humain, véhicule certaines représentations culturelles. Sous ce rapport, si la société est regardée comme une combinaison de ses institutions (comprenant l'armée, le public et le Congrès), les attentes sociales de ces groupes peuvent modifier les politiques concernant l'assimilation de la gent féminine²³⁹. Aux USA, la traditionnelle *summa divisio* politique entre conservateurs, ou républicains, et libéraux a longtemps régit de nombreux aspects de la vie sociétale. L'appartenance à l'une ou l'autre idéologie influençait tous les actes de l'existence des individus, des plus banals aux plus significatifs. Cette distinction s'est maintenant diluée, créant deux entités hétérogènes au sein desquelles des conceptions divergentes se font entendre. Malgré tout, les partisans de l'obédience conservatrice sont généralement opposés à l'idée d'étendre les rôles des femmes dans l'armée au combat, tandis que leurs adversaires y sont plutôt favorables (voir Annexes, Témoignage 6, pp. 158-160).

En 2005, une enquête menée conjointement par CNN, USA Today et Gallup²⁴⁰ a montré que 72% des personnes interrogées supportaient les femmes servant en Irak, et que 44% d'entre elles étaient en faveur de leur emploi dans des troupes ayant le combat pour mission principale. Le soutien populaire aux femmes dans

²³⁷ S. MYERS, « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *op. cit.*, p. 2, citant le Sergent Bradford, : « [...] une question de discipline, de maturité et de professionnalisme plutôt qu' un argument en faveur de la séparation des sexes ».

²³⁸ Pour une vision comparative de la question par rapport à Israël, voyez : P. LAUFER-UKELLES, « Cross-dressers with benefits : female combat soldiers in the United States and Israël », *U. Balt. L. Rev.*, hiver 2012, pp. 10 et s.

²³⁹ Voyez : R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, *op. cit.*, p. 69.

²⁴⁰ Voyez : D. CARLSON, « Do Americans Give Women a Fighting Chance?, Service other than active combat OK for Americans », *Gallup*, 14 juin 2005, disponible à l'adresse : <http://www.gallup.com/poll/16810/americans-give-women-fighting-chance.aspx>.

l'armée était bien présent. Les détracteurs de l'inclusion des femmes aux positions de combat défendent que « Societally constructed gender roles for women includes that women should be protected from harm and that women should not kill »²⁴¹. Même si les choses évoluent, nos sociétés occidentales ont longtemps été influencées par une séparation traditionnelle des rôles, telle que les femmes sont vues comme mères nourricières et les hommes comme protecteurs. Ainsi, « [...] the purposeful termination of life is more commonly attributed to men »²⁴². Ce mythe est encore présent dans la littérature et prend des formes variées²⁴³. Selon E. Donnelly, « Good men protect and defend women. It is a concept that we purge from our culture at great risk »²⁴⁴. Pour elle, la volonté de mettre des femmes dans des positions de combat implique l'idée que les hommes puissent mettre les femmes en danger physique voire mortel²⁴⁵. Certes, l'ouverture de postes de combat aux femmes les mettrait dans la même situation que les hommes face aux menaces des batailles. Cependant, chaque membre des forces armées est conscient des risques inhérents à la fonction. Ces risques existent d'ailleurs dans presque toutes les positions en temps de guerre. Aucun soldat n'est forcé à s'engager et il est important de respecter ce choix, pour le meilleur et pour le pire. Il en va, à nouveau, du respect des femmes à leur droit à l'égalité.

Les convictions religieuses influencent aussi les opinions de certains citoyens sur les femmes dans l'armée, singulièrement dans des positions de *direct combat*. À cet égard, P. Lillback, fervent chrétien et opposé à l'inclusion des femmes au combat, a affirmé être divisé entre le devoir moral chrétien, qu'il appelle devoir moral général ou universel, et la reconnaissance qu'il existe une réalité sociologique pragmatique et une réalité légale²⁴⁶. Ce dernier envisage les fonctions respectives de chaque sexe du point de vue biblique. Il pose que « We need to say as believers in the revelation of God that that pattern of men seeking to protect women has a moral duty that is upon us as Christian leaders and family men »²⁴⁷. Pour des raisons religieuses (chrétiennes ou autres), le point de vue des ennemis de l'inclusion des femmes au combat est que les hommes doivent protéger les femmes car elles sont plus faibles et susceptibles d'être blessées par quelqu'un de plus fort qu'elles. En ce qui concerne l'enrôlement, ils pensent que les femmes ne devraient pas être forcées d'intégrer les forces armées afin de combler le déficit de personnel masculin. Ces idées semblent omettre la réalité des femmes qui s'engagent dans l'armée par conviction, par vocation et par envie même. Le dogme religieux devrait s'accorder de ce choix, de ce sacrifice voulu et décidé en toute conscience.

²⁴¹ S. SAGAWA, N. CAMPBELL, *op. cit.*, p. 3 : « Les rôles relatifs au genre socialement construits pour les femmes comprennent l'idée que les femmes doivent être protégées contre tout mal et que les femmes ne devraient pas tuer ».

²⁴² T. CONN, *Book Review : When Women Kill : Questions of Agency and Subjectivity by Belinda Morrissey*, Routledge, London, 2003, p. 285.

²⁴³ Pour un exemple, voyez : J. ELSHTAIN, *Women and War*, Chicago, University Of Chicago Press, 1995, pp. 163 et s.

²⁴⁴ E. DONNELLY, *op. cit.*, p. 61 : « Les hommes bien protègent et défendent les femmes. C'est un concept que nous purgeons de notre culture avec grand danger ».

²⁴⁵ *Ibid.*, p. 62.

²⁴⁶ Voyez : R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, *op. cit.*, p. 70, citant un entretien téléphonique enregistré avec P. Lillback en 2009.

²⁴⁷ Voyez : *Ibid.*, p. 70.

Section 4. Exposition au danger

Un autre sujet sensible spécifique à l'ouverture de postes de combat aux femmes est celui de l'exposition au danger. Sous ce rapport, J. Mathers a déclaré que « Women should not be in combat because it is unacceptable to place women in danger of being wounded, killed or, if they became prisoners of war, raped by their captors »²⁴⁸. Nous avons déjà abordé ce genre d'arguments *supra*. Bien qu'il faille discerner l'exposition au danger de l'actuel acte de combattre²⁴⁹, les deux sont indéniablement liés. La première faiblesse de ce raisonnement est qu'il ne considère qu'une seule partie de la gent féminine : les femmes militaires. Pourtant, les civils sont également en danger durant les conflits, la guerre ne faisant parfois pas de différence entre ceux qui portent l'uniforme et ceux qui ne le portent pas²⁵⁰. Deuxièmement, il ne prend pas en compte l'incalculable appui de certaines femmes qui, placées dans des unités de support ou non-combattantes, sont elles aussi exposées à la menace des tirs ennemis. Nous pensons aux infirmières, conductrices, espionnes *etc.*, qui ne sont pas à l'abri de blessures ou capture. Enfin, ce genre de thèse oublie l'évolution des techniques de combat modernes. Il n'existe plus de ligne stricte de démarcation entre les zones de combat et les autres. Le combat sur terre, sur mer et dans les airs peut toucher n'importe qui n'importe quand. À tel point que quasiment chaque soldat doit être préparé à la riposte, quelle que soit son assignation.

Section 5. Impact sur la cohésion et l'efficacité de l'armée

Une armée efficace est une armée cohésive. La notion de cohésion comprend deux catégories : la cohésion sociale et la cohésion dans le travail²⁵¹. La majeure partie de la doctrine et des enquêtes ne différencient toutefois pas ces deux pans du concept. Appliquée aux forces armées, la première représente la manière dont les soldats sont liés entre eux en tant que groupe. Un groupe est cohésif socialement si ses membres apprécient la compagnie l'un de l'autre et aiment passer du temps ensemble, se sentent proches. Le second volet, quant à lui, comprend le fonctionnement et l'interaction entre membres d'un groupe dans le travail, leur détermination à atteindre un but ensemble. Les forces armées, en tant qu'institution cohésive, ont pour but de défendre la patrie. Il est crucial d'adopter un juste équilibre entre ces deux formes de cohésion, car les groupements au sein desquels la cohésion sociale est trop forte ont tendance à favoriser leur relation d'amitié ou de camaraderie, plutôt que l'efficacité au niveau professionnel.

²⁴⁸ *Ibid.*, p. 62, citant une interview réalisée par email avec J. Mathers en 2010 : « Les femmes ne devraient pas être au combat, car il est inacceptable de placer les femmes en danger d'être blessées, tuées ou, si elles devenaient prisonnières de guerre, violées par leurs ravisseurs ».

²⁴⁹ En ce qu'il a pour fin première de tuer.

²⁵⁰ Voyez à cet égard : D. BURELLI, *op. cit.*, pp. 9 et s.

²⁵¹ Voyez : RAND, *Report on New Opportunities for Military Women: Effects upon Readiness, Cohesion and Morale*, 21 octobre 1997, pp. 53-54.

Au début des années 1990, la *Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces* (voir *supra* Partie I, Chapitre 1, Section 2) avait trouvé que la présence de femmes dans les *ground combat units* affecteraient leur cohésion²⁵². Toutes ses recherches s'appuyaient néanmoins sur des unités non mixtes, composées de personnel masculin uniquement. Elles ont démontré que la promiscuité forcée entre les membres, le réflexe protecteur masculin, les comportements sexuels inappropriés ainsi que la maternité, avaient un impact négatif sur la cohésion et l'efficacité. De nouveau, nous estimons que ces écueils peuvent être évités par un *leadership* fort. Il est important que les soldats mâles ne soient pas détournés de leur mission de par la présence de femmes au sein de leur unité. Cette question est d'autant plus pertinente dans les situations de combat, où les hommes pourraient être tentés de protéger leurs collègues féminines avant tout. Les opposants à l'inclusion des femmes au combat sont également d'avis qu'une contradiction émerge en ce que « The same officials simultaneously promote the deliberate exposure of military women to extreme abuse and violence in close, lethal combat, where females do not have an equal opportunity to survive or help fellow soldiers survive »²⁵³. Quant à la faiblesse physique des femmes, des standards neutres, permettant à chaque personne de prouver ses capacités pour un job spécifique, nous semblent une solution adaptée. Il est vrai qu'une fois exposé au combat direct, tout soldat risque d'être blessé et que la survie peut dépendre de l'aide reçue par un compagnon d'arme. Si un homme de 100 kilos est à terre, il doit être certain qu'un de ses collègues pourra le porter jusqu'à l'infirmerie afin qu'il y reçoive des soins adéquats. Voilà pourquoi des critères qui prennent en compte ces aléas doivent être mis en place. Postérieurement, une étude menée par le RAND²⁵⁴ a démontré que les divisions causées par le sexe étaient minimales ou invisibles au sein des unités où règne une grande cohésion²⁵⁵. Ceci confirme notre intuition de départ. Les soldats doivent pouvoir faire confiance à leurs collègues, se respecter et s'estimer en tant que bons militaires. Plus la cohésion est forte, plus les différences sont insignifiantes (y compris celles liées au sexe), et plus la mission est efficacement remplie. De nombreux témoignages suite aux guerres en Irak et Afghanistan ont aussi affirmé que les femmes ont vécu, combattu avec les hommes « [...] without the disruption of discipline and unit cohesion that some feared would unfold »²⁵⁶.

Nous sommes d'avis que « the military is gender blind in a war zone »²⁵⁷, et que les différents problèmes relatifs à l'inclusion des femmes qui pourraient affecter la cohésion des forces armées sont résolubles. À cette fin, un commandement juste, qui recentre les soldats sur leur fonction première, ne perpétue pas les

²⁵² Voyez : Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces, *op. cit.*, p. 25.

²⁵³ E. DONNELLY, *op. cit.*, p. 62 : « Les mêmes officiels promeuvent simultanément l'exposition délibérée des femmes militaires aux abus et à la violence extrême dans les combats rapprochés, mortels, alors que les femmes n'ont pas les mêmes chances de survivre ou d'aider leurs compagnons d'armes à survivre ».

²⁵⁴ Institution américaine à but non lucratif fondée en 1945 qui a pour objectif d'améliorer la politique et le processus décisionnel par la recherche et l'analyse.

²⁵⁵ Voyez : RAND, *op. cit.*, p. 59.

²⁵⁶ S. MYERS, « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *op. cit.*, p. 2 : « [...] sans perturbation de la discipline et de la cohésion d'unité que certains craignaient qui allait se dérouler ».

²⁵⁷ R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, *op. cit.*, p. 64 : « l'armée est aveugle face au genre dans une zone de guerre ».

stéréotypes de genre éculés et donne à chacun l'opportunité de se créer sa place indépendamment des considérations de sexe est nécessaire. Il y va de l'efficacité de l'armée et du respect de ses membres.

Nous verrons pour suivre qu'il existe une autre proposition qui diffère de la levée complète du bannissement des femmes à combattre.

Section 6. Autre option possible

Des auteurs comme K. Cloutier ont avancé une solution alternative à l'ouverture des positions de combat aux femmes et à l'implémentation consécutive d'exigences neutres. Cette dernière a tiré des conclusions de son expérience en Irak en tant que sergent dans la Marine, où elle s'est sentie faible et inférieure mais surtout préjudiciable à ses collègues masculins. Attachée à une unité de support au combat, elle a réalisé qu'elle n'avait pas sa place à cet endroit. Bon élément au travail, intelligente et organisée, elle était pourtant incapable de porter de trop lourdes charges d'équipement sans se blesser ou d'exécuter de simples tâches que les hommes n'avaient aucun mal à accomplir²⁵⁸. Pour elle, assigner des femmes aux positions de combat est une idée totalement contestable en ce qu'elle fait abstraction des différences entre les sexes et oublie que les enjeux touchent à la vie et à la mort. Elle pose que « The most effective way to assign women to combat units, without jeopardizing training for male soldiers, the strength of the military, combat readiness, or military professional standards, is to implement all-female platoons »²⁵⁹. Cette option serait la meilleure, en ce qu'elle satisfait les prétentions des défenseurs du droit des femmes à combattre et qu'elle garantit les objectifs de l'armée.

Ces unités composées uniquement de femmes seraient similaires aux *Special Force units*, qui sont spécifiquement formées et entraînées afin de mener à bien des missions particulières lors de conflits réguliers ou non-conventionnels. Les éléments seraient entraînés suivant leurs capacités physiques et leurs missions seraient adaptées²⁶⁰. La mise en place de ces unités tomberait sous l'autorité des *Special Operations Forces*, qui décideraient donc si les unités pourraient être composées d'un éventail de femmes venant de toutes les branches des forces armées, ou bien si chaque branche disposerait de sa propre unité²⁶¹. Les fonctions de ces groupes varieraient de la reconnaissance, l'action directe, l'assistance humanitaire, les opérations de nature psychologique, à la défense internationale, en passant par le contreterrorisme et les

²⁵⁸ Pour un récit de son expérience, voyez : K. CLOUTIER, *op. cit.*, p. 13.

²⁵⁹ *Ibid.*, p. 14 : « Le moyen le plus efficace d'affecter les femmes à des unités de combat, sans compromettre la formation des soldats de sexe masculin, la force de l'armée, la préparation au combat, ou, les standards professionnels militaires, est de mettre en place des unités uniquement composées de femmes ».

²⁶⁰ Voyez : *Ibid.*, p. 14.

²⁶¹ Voyez : *Ibid.*, p. 18.

opérations paramilitaires notamment. De cette façon, « Implementing all-female platoons will guarantee that women are not judged by how similar they are to men but on how well they perform »²⁶².

Même si l'intention est louable, la création d'entités adaptées aux caractéristiques des femmes paraît contrevenir à l'*Equal protection clause*. Nous estimons que cette solution revient à détourner le problème de la discrimination entre hommes et femmes qui voudraient se battre pour défendre leur pays, bénéficiant de conditions égales. Selon nous, elle n'est même pas envisageable en tant qu'éventuelle solution intermédiaire, servant à tester l'adéquation des femmes au combat avant une ouverture complète. Cette idée équivaudrait en quelque sorte à discriminer les femmes dans des unités sur mesure, rappelant le triste souvenir de la ségrégation raciale et les pas si anciens Black Platoons²⁶³. Pour garantir l'égalité entre tous, il faut intégrer les femmes, non pas les ségréger (voir Annexes, Témoignage 6, p. 129).

Depuis l'origine, les femmes aux États-Unis d'Amérique ont été impliquées dans les luttes armées en temps de guerre. En occupant d'abord des postes d'arrière-garde où elles assumaient des fonctions auxiliaires, loin du feu de l'ennemi, puis s'en approchant peu à peu, sans toutefois évoluer en première ligne.

En même temps, des voies s'élevaient pour réclamer la possibilité d'une plus grande participation en vertu du principe d'*equal protection* inscrit dans les fondements de la Constitution. Au fur et à mesure des débats et malgré les différends qui opposent défenseurs et détracteurs autour des diverses questions liées à l'assimilation de personnel féminin dans les unités combattantes, on assiste à une mutation graduelle des mentalités, s'ouvrant à l'idée d'une intégration des femmes dans les postes d'avant-garde.

Après l'analyse de ce cheminement en première partie, nous allons examiner pour suivre les modalités selon lesquelles a été prévue dans les textes, l'incorporation de personnel féminin dans les unités de combat (Chapitre 2), après avoir appliqué le *strict scrutiny test* à l'ancienne *policy* (Chapitre 1). Nous terminerons par quelques témoignages (Chapitre 3).

²⁶² *Ibid.*, p. 18 : « La mise en œuvre des unités exclusivement féminines permettra de garantir que les femmes ne soient pas jugées sur leurs similarités avec les hommes, mais sur la façon dont elles exercent leur mission ».

²⁶³ Sur le sujet, voyez : D. COLLEY, « African American Platoons in World War II », *World War II Mag.*, 20 octobre 2006.

PARTIE II. OUVERTURE DES POSTES DE COMBAT AUX FEMMES

« Women are not the weak, frail, little flowers that they are advertised. There has never been anything invented yet, including war, that a man would enter into, that a woman would [sic], too » – W. Rogers –

CHAPITRE 1. APPLICATION DU STRICT SCRUTINY TEST À LA POLITIQUE D'EXCLUSION

Dans ce chapitre, nous allons tenter de démontrer la caducité de la politique d'exclusion des femmes aux postes de combat en lui imputant le dernier standard mis à jour par la Cour Suprême en matière de discrimination de genre dans des cas concernant les forces armées, à savoir le *strict scrutiny test*²⁶⁴⁻²⁶⁵ (*supra* Partie I, Chapitre 1, Section 3). En effet, il convient d'analyser la valeur constitutionnelle d'un tel bannissement, après en avoir évoqué la non-adéquation avec les valeurs défendues par la société ainsi que l'évolution des combats. Même si ce test n'a pas reçu l'appui majoritaire des juges, il nous semble être le plus approprié pour évaluer un sujet aussi sensible que l'*Equal protection* en matière de genre. Toute discrimination basée sur le sexe est en elle-même suspecte et doit être abordée avec la plus grande vigilance constitutionnelle. Exclure une catégorie entière de la société de l'accès à un type d'emploi doit l'être d'autant plus. À cet égard, notre examen comprendra deux temps : premièrement, nous étudierons l'intérêt gouvernemental impérieux (Section 1), et, deuxièmement, la relation substantielle entre cet intérêt et la mesure envisagée (Section 2).

Section 1. Intérêt gouvernemental impérieux

En premier lieu, comme nous l'avons abordé, l'État doit apporter une « exceedingly persuasive justification »²⁶⁶ afin de valider sa réglementation au regard du quatorzième amendement. Une discrimination sur base du sexe doit logiquement être justifiée de façon péremptoire. Le ministère de la défense américain affirme que le bannissement des femmes aux postes dont la mission principale est le combat est légitimé par un but de protection des femmes des risques de tirs ennemis et de capture²⁶⁷. Certains auteurs, comme G. Buchanan²⁶⁸, estiment que ceci constitue un intérêt gouvernemental raisonnable et important²⁶⁹. Nous ne croyons toutefois pas qu'il pourrait constituer une justification d'un degré plus sévère, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le courage et la force de nombreuses femmes ayant

²⁶⁴ Mis en lumière dans l'affaire de 1996 SC, *United States v. Virginia*, *op. cit.*

²⁶⁵ Nous verrons que ce test a été utilisé dans le cas qui a enclenché la réforme de 2013. Notre intention ici est d'appliquer la théorie jurisprudentielle abordée ci-avant au cas d'étude afin de nous en construire notre propre opinion et mieux comprendre le raisonnement de la Cour Suprême en la matière.

²⁶⁶ SC, *United States v. Virginia*, *op. cit.*, 545 : « justification extrêmement convaincante ».

²⁶⁷ Department of Defense, *Task Force Report on Women in the Military*, *op. cit.*, p. 5.

²⁶⁸ Voyez, pour plus de détails : G. BUCHANAN, « Women in Combat : An Essay on Ultimate Rights and Responsibilities », *Houston Law Review*, mai 1991, pp. 512 et s.

²⁶⁹ Voyez : S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 81.

participé parfois au péril de leur vie aux guerres, en Irak et en Afghanistan particulièrement²⁷⁰, ne peut que démontrer leur capacité à se défendre elles-mêmes. Il est nécessaire de reconnaître leurs efforts et leur participation à la défense du pays. Ensuite, il nous semble réducteur que l'*US Army* se sente le devoir de ne protéger qu'une seule partie de ses contingents. Les hommes et femmes soldats, aviateurs ou marins ont, eux aussi, besoin de la bienveillance de leur employeur. La vie d'une femme et celle d'un homme ont la même valeur et la souffrance reste de la souffrance, qu'elle soit subie par un membre de l'un ou l'autre sexe. La perte d'une fille ou d'un fils ou bien d'une mère ou d'un père sont des tragédies similaires et il n'y a pas de hiérarchie dans la tragédie suivant le sexe. Enfin, cette justification ne peut constituer le miroir de vieilles traditions ou stéréotypes sur les rôles respectifs des deux genres. Assurément, « [...] if the statutory objective is to exclude or protect members of one gender because they are presumed to suffer from an inherent handicap or to be innately inferior, the objective itself is illegitimate »²⁷¹. Il est illégitime d'exclure une partie de la population du combat, cette expérience pouvant être requise pour obtenir une promotion ou simplement l'expression d'un choix personnel. La doctrine de la déférence due au domaine militaire pourrait éventuellement trouver à s'appliquer en l'espèce, et remettre en question nos développements. Nous sommes cependant d'avis que l'interdiction ne passerait pas le premier palier du *strict scrutiny test*, les trois motifs exposés précédemment paraissant primordiaux.

Section 2. Relation substantielle

En second lieu²⁷², il faut que la politique d'exclusion soit substantiellement liée à un objectif gouvernemental sérieux. À cet égard, trois arguments principaux sont avancés par le gouvernement pour légitimer son action. Pour ce dernier, les limites physiques, l'impact sur la cohésion et l'opinion publique empêchent l'ouverture des positions de combat à la gent féminine. Notre analyse de ces motifs sera brève, nos développements précédents ayant déjà abordé ces questions en détails. Premièrement, les opposants à l'inclusion arguent que « [...] the general difference in male and female physiology makes combat exclusion substantially related to achieving the important government interest in shielding women from the risks of enemy fire and capture »²⁷³. Nous avons cependant exposé ci-avant (*supra* Partie I, Chapitre 2, Section 1) que cette affirmation est dépassée. La réalité des combats modernes, ayant mis les femmes au premier plan des combats, et les performances exceptionnelles de certaines, prouvent non seulement que l'exclusion ne

²⁷⁰ Pour quelques récits ou témoignages de femmes ayant servi en Irak, voyez : K. HOLMSTEDT, *Band of Sisters: American Women at War in Iraq*, Mechanicsburg, Stackpole Books, 2007 ou S. BOYCE, « The girls come back home : stories of women warriors returning from the war in Iraq », *Veterans Law Review*, 2011, pp. 330-343.

²⁷¹ SC, *Miss. Univ. for Women v. Hogan*, 458 U.S. 718 (1982), 725 : « [...] si l'objectif de la loi est d'exclure ou de protéger les membres d'un sexe parce qu'ils sont présumés souffrir d'un handicap inhérent ou être naturellement inférieurs, l'objectif lui-même est illégitime ».

²⁷² Pour les besoins de notre étude, nous supposons que la première étape a été passée avec succès, bien qu'en réalité la Cour ne s'encombre pas de développements superflus au cas où un seul critère n'est pas rempli.

²⁷³ S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 83 : « la différence générale entre la physiologie masculine et féminine rend l'exclusion au combat liée essentiellement à la réalisation de l'intérêt important du gouvernement consistant à protéger les femmes contre les risques de tirs ennemis et de capture ».

les protège pas des tirs ennemis, mais aussi qu'elles sont capables de se battre aux côtés de leurs homologues masculins. Deuxièmement, cette politique éviterait que la cohésion au sein des troupes de combat ne soit mise à mal. L'inclusion des femmes ferait naître sentiments protecteurs et paternalistes mais aussi besoin de compétition entre soldats. Nous avons évalué la pertinence de cet argument et conclu qu'un *leadership* fort et centré sur les valeurs de l'armée permettrait de contrer ces écueils (*supra* Partie I, Chapitre 2, Sections 2 et 5). De plus, le rapport de la Commission présidentielle de 1992 sur l'assignation des femmes dans les forces armées a trouvé que « cohesion either remained at the same level as in the all-male unit[s] or improved after the entry of women into the unit »²⁷⁴. L'objectif de protection des femmes du gouvernement est donc amoindri par cette exclusion, car les unités plus cohésives font du meilleur travail²⁷⁵. Le dernier argument qui confirmerait un lien substantiel entre l'exclusion et le but de protection est également infondé. Le ministère de la défense avance que l'opinion publique ne serait pas prête à voir des femmes mises en danger dans des positions de combat. Nous avons déjà mentionné une enquête de 2005 dont les résultats en faveur de l'ouverture étaient mitigés (*supra* Partie I, Chapitre 2, Section 3). Une autre étude la suivant de quelques années a révélé une tendance plus claire. À la question de savoir si l'inclusion des femmes dans des troupes de support était une bonne chose, 83% des personnes interrogées ont répondu favorablement. Pour ce qui est des femmes au combat, 53% étaient en faveur²⁷⁶. D'autres nations ont en outre prouvé que l'inclusion des femmes au combat pouvait fonctionner²⁷⁷. Ces facteurs ne permettent plus d'affirmer un manque de soutien constant du public.

Finalement, il semble clair qu'un autre moyen moins dommageable qu'une interdiction totale aurait pu être mis en place, d'autant que cette exclusion n'est plus respectée en pratique. En ouvrant ces emplois à tous, et en fixant des standards neutres pour chaque position, les forces armées seraient assurées de la compétence de chacun de ses membres, indépendamment du sexe. Au vu de ce qui précède, nous pensons pouvoir certifier que le second palier ne serait pas non plus rempli. L'exclusion des femmes des postes de combat ne tiendrait pas la route lors d'une vérification de sa validité constitutionnelle, celle-ci violant le quatorzième amendement à la Constitution ou *Equal protection clause*.

Ayant spéculé sur la non-conformité de la politique d'exclusion des femmes aux postes de combat, passons maintenant à l'analyse de la réforme de 2013 dont le principal challenge est de concilier l'efficacité de l'armée et la non-discrimination.

²⁷⁴ Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces, *op. cit.*, p. 81 : « la cohésion est soit restée au même niveau que les unités composées uniquement d'hommes, ou s'est soit améliorée après l'entrée des femmes dans l'unité ».

²⁷⁵ Voyez : S. STEPHENS, *op. cit.*, p. 86.

²⁷⁶ CBS News Poll, « Support for Women on the Battlefield », *N.Y. Times*, 16 août 2009, disponible à l'adresse : http://www.nytimes.com/imagepages/2009/08/16/us/16women_poll_ready.html.

²⁷⁷ Voyez notamment : R. SKAINE, *op. cit.*, pp. 83 et s. ou P. CAWKILL, A. ROGERS, *i.a.*, « Women in Ground Close Combat Roles : The Experiences of other Nations and a Review of the Academic Literature », *Defence Science and Technology Laboratory UK*, 29 septembre 2009.

CHAPITRE 2. RÉFORME ENGAGÉE PAR LEON PANETTA : BETWEEN EFFECTIVENESS AND EQUAL OPPORTUNITY

C'est dans le cadre général posé ci-avant que, conformément à une recommandation du *Joint Chiefs of Staff*, l'ancien secrétaire d'État à la défense L. Panetta a décidé en janvier 2013 d'abroger la *1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*. Tentons, dans les propos qui vont suivre, d'exposer les facteurs qui ont amené ce changement (Section 1), de comprendre ce que le nouveau régime implique pour les différents corps des forces armées (Section 2), et enfin, voyons les réactions affichées par les différentes instances suite à ces modifications (Section 3).

Section 1. Plusieurs déclencheurs

Un changement ne venant jamais seul, la réforme de la politique d'inclusion des femmes dans les forces armées a été précédée de divers catalyseurs. Pratiquement, la levée du bannissement du droit de celles-ci à combattre constitue l'aboutissement d'un processus de mutation des valeurs prônées par l'armée, largement influencé par le débat public et la tournure des récents conflits dans lesquels les USA se sont engagés. De la révocation du « Don't ask, don't tell » à l'influence de l'*American Civil Liberties Union*, en passant par les guerres en Irak et en Afghanistan et à l'influence des autres pays, voyons quels ont été les détonateurs de cette explosion révolutionnaire.

Un premier précédent ayant influencé le ministère de la défense est la fin du « Don't ask, don't tell » en 2011²⁷⁸ (voir *supra* Partie I, Chapitre 2, Section 2). Cette loi controversée a toutefois réglé pendant dix-huit ans les rapports entre l'armée et ses membres gays. Au départ, les individus homosexuels étaient considérés par les forces armées comme malades mentaux ou déficients²⁷⁹. Début des années 80, les homosexuels ont été exclus du service afin de garantir la sécurité de tous et l'intégrité du système militaire. Entre 1980 et 1990, on estime qu'environ 17.000 soldats ont été déchargés de leur mission pour cause d'homosexualité²⁸⁰. Cette exclusion était justifiée par des raisons aussi outrageantes que leur manque de loyauté et leur propension à la propagation de maladies infectieuses²⁸¹. Suivant la réglementation introduite en 1993, les homosexuels étaient admis dans les rangs, sauf s'ils étaient explicites sur leur orientation. Avoir une attitude homosexuelle en général était proscrit car « [...] persons who demonstrate a propensity or intent to engage in homosexual acts would create an unacceptable risk to the high standards of morale, good order and

²⁷⁸ Voyez sur la question : S. MALIK, « 'Don't ask, don't tell' formally ends », *The Guardian*, 20 septembre 2011.

²⁷⁹ Voyez : *Able v. United States*, 968 F. Supp. 850 (EDNY 1997), 855.

²⁸⁰ Defense Force Management, *DoD's Policy on Homosexuality, Report to Congress*, 12 juin 1992, p. 4.

²⁸¹ À cet égard, voyez : *Policy Implications of Lifting the Ban on Homosexuals in the Military : Hearings Before the House Comm. on Armed Services*, 103d Cong. 89-90, 1993.

discipline, and unit cohesion that are the essence of military capability »²⁸². Les cours et tribunaux ont cependant petit à petit rendu des décisions faisant part de leur désapprobation face à cette politique militaire, invoquant le droit au respect de la vie privée et le droit à l'égalité et à la non-discrimination. La Cour Suprême est restée très prudente au départ et n'a pas tranché la question, laissant aux cours inférieures le soin de se pencher sur la constitutionnalité de la loi. Dans *Witt v. Department of the Air Force*²⁸³, une cour du neuvième circuit a décidé, en 2008, que l'exclusion du major M. Witt pour raison d'homosexualité « [...] did not significantly further the important government interest in advancing unit morale and cohesion »²⁸⁴. L'affaire *Log Cabin Republicans*²⁸⁵ précitée a également vu la cour aller dans ce sens, invitant le ministère de la défense à abroger cette loi discriminatoire. Ce dernier a d'abord rédigé un règlement de mise en œuvre. Puis le Président, le secrétaire d'État à la défense et le Président du comité des chefs d'État-major interarmées ont conjointement certifié que ce changement ne nuirait pas à la cohésion à l'efficacité des forces armées. La certification a déclenché une période d'attente de 60 jours à la fin de laquelle, le 20 septembre 2011, la législation du « Don't ask, don't tell » a expiré. Des similarités certaines entre les stéréotypes sous-jacents au DADT et à l'exclusion des femmes des positions de combat ont ouvert la voie à une prise de conscience de l'obsolescence de cette dernière et à la nécessité de sa révision²⁸⁶.

Une seconde impulsion fut donnée par les récentes guerres en Iraq et en Afghanistan. En effet, « Before 2001, America's military women had rarely seen ground combat. Their jobs kept them mostly away from enemy lines, as military policy dictates »²⁸⁷. Les conflits iraquien et afghan ont pourtant ébranlé cette évidence. Les femmes y ont prouvé à de nombreuses reprises leur ardeur au combat et leur bravoure. L'ironie voulait que celles-ci puissent diriger des officiers, mais pas aller au combat avec eux. À coups de contournements de la législation, elles se sont malgré tout retrouvées « attachées » à des unités de combat et ont, fondamentalement, posé les mêmes actes que leurs homologues masculins²⁸⁸. À cet égard, les expériences de la spécialiste V. Alfaro, médecin qui a prouvé son héroïsme en Irak en tentant de sauver son chauffeur de blessures dues à une attaque ennemie²⁸⁹, et de la *private* J. Lynch qui fut capturée et détenue par les forces irakiennes comme prisonnière de guerre²⁹⁰, sont éclairantes. Sur le terrain, les femmes ont conduit des camions, patrouillé dans des tanks, porté de lourds outils d'artillerie, lancé des bombes ou encore

²⁸² UCMJ, 10 U.S.C. § 654 (a) (15) : « [...] les personnes qui font preuve d'une propension ou de l'intention de se livrer à des actes homosexuels créeraient un risque inacceptable pour les normes élevées de sens moral, le bon ordre et la discipline, et la cohésion de l'unité qui sont l'essence même de la capacité militaire ».

²⁸³ *Witt v. Department of the Air Force*, 527 F.3d 806 (9th Cir.).

²⁸⁴ *Ibid.*, 1315 : « [...] n'avancait pas de manière significative l'intérêt important du gouvernement dans la promotion de la morale et de la cohésion de l'unité ».

²⁸⁵ *Log Cabin Republicans v. United States*, *op. cit.*

²⁸⁶ À cet égard, voyez l'étude détaillée : A. ROLLINS, « Act like a lady ! : reconsidering gender stereotypes & the exclusion of women from combat in light of challenges to 'Don't ask, don't tell' », 36 S. Ill. U. L. J. 355, 16 novembre 2012.

²⁸⁷ L. ALVAREZ, « G.I. Jane Breaks the Combat Barrier », *N.Y. Times*, Women at Arms Series, 16 août 2009, p. 1 : « Avant 2001, les femmes militaires américaines avaient rarement vu le combat au sol. Leurs emplois les ont gardées la plupart du temps loin des lignes ennemies, comme le veut la politique militaire ».

²⁸⁸ Voyez : *Ibid.*, p. 1.

²⁸⁹ Pour plus de détails sur ce récit, voyez : *Ibid.*, p. 1.

²⁹⁰ Pour plus de détails sur ce récit, voyez : S. MYERS, « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *op. cit.*, p. 1.

soigné leurs pairs. Certaines ont été affectées à des unités chargées d'approcher et de communiquer avec les femmes civiles²⁹¹ car les hommes en étaient empêchés pour raisons religieuses, notamment en Afghanistan. Si bien que « women have done nearly as much as their male counterparts »²⁹². Il est assez paradoxal que ce soient des guerres qui aient favorisé de telles adaptations et induit pareils changements dans la carrière militaire des femmes. L'irrégularité de la ligne de front, le fait que les conflits soient disséminés à chaque coin de rue et que l'armée ait besoin de main d'œuvre sont autant de facteurs ayant participé à l'expansion des rôles féminins²⁹³. Cette ouverture est donc principalement venue de la nécessité de recourir à la force des femmes pour garantir l'efficacité des forces armées. Partant, les différences de traitement dans la vie militaire et la façon dont celles-ci ont été reconnues en tant que soldat ont amené le ministère de la défense à revoir sa politique en la matière afin d'encadrer légalement ces modifications.

L'influence découlant de l'action d'autres pays en matière d'intégration militaire pour les femmes est un troisième facteur à prendre en compte²⁹⁴. L'armée américaine se positionnant comme *leader* mondial, sa défense se doit d'être au diapason des autres nations afin de garder toute sa compétitivité. Elle pourrait également s'avérer être un modèle pour d'autres États en matière d'intégration des femmes dans les unités de combat. Voyons pour suivre un florilège des dix-sept pays qui autorisent les femmes à assumer un rôle de combat en ligne de front²⁹⁵. En Europe, la Norvège a ouvert tous ses postes militaires aux deux sexes en 1984. Depuis les années 1970, celle-ci a promu l'assimilation des femmes dans l'armée via des actions de sensibilisation et de recrutement. Le pays est fier de son action vers plus d'égalité dans les forces armées. Cependant, moins de 8% des contingents sont féminins et la carrière militaire ne semble pas attirer une multitude de femmes²⁹⁶. En Allemagne, les femmes sont autorisées à combattre en première ligne depuis une décision de la Cour européenne de justice datant de 2001²⁹⁷ qui a jugé que l'interdiction en vigueur précédemment était contraire au principe d'égalité entre les sexes. De 2001 à 2009, la population féminine de l'armée a triplé. On estime à environ 800 le nombre de femmes aujourd'hui présentes dans des unités de combat²⁹⁸. Chez nous, les femmes et les hommes ont d'égales chances d'accéder à chaque poste militaire depuis 2010, bien que les femmes soient recrutées depuis 1976. En 2012, les forces armées belges comptaient 2.356 femmes, contre 2.659 deux ans plus tôt²⁹⁹. De 1999 à 2009, le nombre de femmes officiers

²⁹¹ Nous pensons aux *lionesses* de la Marine, maintenant reconnues comme faisant partie des FET (Female Engagement Teams), qui avaient pour tâche de récolter et distribuer des informations aux femmes et aux familles en Irak et Afghanistan, détournant ainsi l'interdiction pour les hommes de toucher les femmes dans ces pays.

²⁹² L. ALVAREZ, « G.I. Jane Breaks the Combat Barrier », *op. cit.*, p. 2 : « les femmes ont fait presque autant que leurs homologues masculins ».

²⁹³ Voyez : *Ibid.*, p. 2.

²⁹⁴ Pour une étude détaillée de la question, voyez : P. CAWKILL, A. ROGERS, *i.a.*, *op. cit.*

²⁹⁵ Voyez à cet égard : M. FISHER, « Map : Which countries allow women in front-line combat roles ? », *The Washington Post*, 25 janvier 2013.

²⁹⁶ Pour de plus amples informations, voyez : R. SKAINE, *op. cit.*, pp. 93-94.

²⁹⁷ CJCE, affaire C-285/98, *Tanja Kreil c. République fédérale d'Allemagne*, 11 janvier 2000.

²⁹⁸ Voyez : A. MULRINE, « 8 Other Nations That Send Women To Combat », *National Geographic News*, 25 janvier 2013, p. 1.

²⁹⁹ X., « Recul du nombre de femmes dans l'armée belge », *La Libre Belgique*, 16 mars 2013.

est passé de 4,14 à 8,89%³⁰⁰. Le Canada, quant à lui, autorise aussi les femmes à occuper tout rôle au sein de son armée depuis une décision du *Canadian Human Rights Commission Tribunal* de 1989³⁰¹. De même que l'Australie, depuis 2011³⁰². En Israël, le service militaire est toujours obligatoire. Les femmes célibataires et sans enfant y sont contraintes depuis 1949. Depuis 2000, toutes les positions sont ouvertes aux deux sexes. La gent féminine représente presque 32% des forces totales. Cependant, la durée de service est limitée à deux ans pour les femmes et elles ne sont pas souvent assignées aux positions de combat direct³⁰³. Quoique le pays soit souvent cité en exemple d'intégration et d'égalité hommes-femmes au niveau militaire, la pratique ne rejoint pas toujours la théorie³⁰⁴. Malgré tout, « Motivation to serve in combat positions is relatively high, and as many as 20% of prospective female soldiers have listed combat as one of their main preferences »³⁰⁵. D'autres pays tels que le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Pologne, l'Érythrée ou la Corée du Nord autorisent également les femmes à officier en première ligne³⁰⁶.

Le mouvement féministe américain, même si la campagne pour plus d'égalité au sein de l'armée n'était pas sa priorité au départ, peut être vu comme un autre déclencheur des changements intervenus en 2013. Au départ, les féministes³⁰⁷ étaient opposés à tout conflit et refusaient les armes³⁰⁸. Avec les années 1980 et l'avènement de l'*Equal Rights Amendment* (ERA), les choses ont évolué. Ils se sont battus en nombre pour l'assimilation des femmes dans l'armée ainsi que le service militaire pour tous. Le Président J. Carter était un grand supporter de l'ERA et du service militaire ouvert aux femmes³⁰⁹. Sur la question des positions de combat, la vision majoritaire était qu'il n'était pas question d'égalité si les femmes ne pouvaient combattre au front, comme les hommes. Les féministes ont donc été forcés de faire un choix entre leur répulsion pour la violence et leur désir de voir l'égalité entre hommes et femmes militaires respectée, générateur de tensions au sein du mouvement. Trois différentes factions se sont alors développées : les féministes libéraux, les féministes différentiels et les féministes postmodernes³¹⁰. Ces trois tendances sont d'accord sur le fait que la domination masculine dans l'armée doit changer, mais leur point de divergence principal se situe au niveau des rôles respectifs des deux genres. Les féministes libéraux défendent l'idée suivant laquelle les femmes ont les mêmes capacités que les hommes. Ils considèrent la société civile et les forces militaires comme un seul monde. Pour eux, il est injuste que les femmes soient exclues des postes de combat, car cela les place dans une situation inférieure et les empêche de jouer leur rôle de citoyennes³¹¹. Les féministes différentiels

³⁰⁰ R. SKAINE, *op. cit.*, p. 97.

³⁰¹ Voyez : A. GABBATT, « US Army cleared to put women in combat roles », *The Guardian*, 24 janvier 2013, p. 15.

³⁰² Voyez : *Ibid.*, p. 15.

³⁰³ Pour plus d'informations, voyez : R. SKAINE, *op. cit.*, pp. 90 et s.

³⁰⁴ Voyez sur le sujet : P. LAUFER-UKULES, *op. cit.*, pp. 3 et s.

³⁰⁵ P. CAWKILL, A. ROGERS, *i.a.*, *op. cit.*, p. 25 : « La motivation pour occuper des postes de combat est relativement élevée, et jusqu'à 20% de femmes soldats sondées ont inscrit le combat comme une de leurs principales préférences ».

³⁰⁶ Pour un aperçu des pays qui acceptent les femmes dans leur armée, voyez Annexes p. 95.

³⁰⁷ Rappelons que les rangs féministes comptent des représentants des deux sexes.

³⁰⁸ Voyez : J. HOLM, *op. cit.*, p. 351.

³⁰⁹ *Ibid.*, pp. 349 et s.

³¹⁰ Pour plus de détails, voyez : K. CLOUTIER, *op. cit.*, pp. 11 et s.

³¹¹ Voyez : *Ibid.*, p. 11.

pensent que les femmes sont fondamentalement différentes des hommes. Selon eux, le problème est que la société met en avant les qualités des hommes, tout en dévalorisant celles des femmes. Pour ce qui est de l'armée, ils arguent que les femmes sont meilleures dans des matières comme la résolution de conflits, la médiation ou la prise de décision en équipe. Les hommes, quant à eux, sont meilleurs au combat³¹². Les féministes postmodernes forment une catégorie disparate, difficile à saisir. Ils ne croient pas en une seule réalité. D'après eux, le genre influence la perception qu'un individu peut avoir d'un conflit. La seule constante idéologique propre à cette faction met en avant l'importance de la dichotomie hommes-femmes³¹³. En général, les féministes « [...] accept the current standard and policy for men as the objective standard and seek to apply this policy to women »³¹⁴.

Une dernière impulsion qui nous semble cruciale émane de l'*American Civil Liberties Union* (ACLU). Cette association, créée dans les années 20, se présente comme gardienne de la liberté devant les tribunaux, les parlements et les communautés pour la défense et la persévérance des droits individuels et libertés que la Constitution et les lois des États-Unis garantissent³¹⁵. Sa devise est « Because freedom can't protect itself »³¹⁶. Elle agit pour protéger les droits fondamentaux dans des domaines aussi variés que les conditions de vie des détenus, l'immigration, la protection des données personnelles ou encore le droit de vote. Son engagement pour les droits des femmes a trouvé une expression dans le cas qui nous occupe. Peu après les premières déclarations venant du ministère de la défense prônant un changement à propos du bannissement des femmes, trois femmes vétérans ont introduit une plainte avec le *Service Women's Action Network*³¹⁷ contre la politique d'exclusion devant une cour de district³¹⁸. L'ACLU et un avocat indépendant les représentaient. Les revendications des plaignantes tournent autour de cinq griefs majeurs. Le premier se concentre sur les 238.000 postes fermés aux femmes, y compris toutes les positions d'infanterie, ainsi que certaines MOS et écoles d'entraînement. Pour elles, rien ne justifie cette exclusion de toute une catégorie, et « the DoD has *itself* decided to close these positions to servicewomen *solely because they are women* »³¹⁹ (en italique dans le texte original). Deuxièmement, les plaignantes accusent l'exclusion d'être fondée sur des stéréotypes désuets, d'ignorer la réalité des combats non-linéaires d'aujourd'hui, et de ne pas reconnaître la valeur des femmes militaires qui se sont battues et ont risqué leur vie pour leur pays. Troisièmement, les plaignantes arguent que cette politique d'exclusion est préjudiciable pour les femmes portant l'uniforme. En effet, celles-ci sont empêchées de postuler pour des emplois dont elles sont capables, elles ne sont pas reconnues à leur juste valeur, elles sont interdites dans certaines écoles de formation, leurs promotions sont

³¹² Voyez : *Ibid.*, p. 11.

³¹³ Voyez : *Ibid.*, pp. 11-12.

³¹⁴ Voyez : *Ibid.*, p. 12 : « [...] acceptent le standard actuel et la politique en faveur des hommes en tant que norme objective et cherchent à appliquer cette politique aux femmes ».

³¹⁵ Voyez, à cet égard, son site internet : <https://www.aclu.org/about-aclu-0>.

³¹⁶ « Parce que la liberté ne sait pas se protéger seule ».

³¹⁷ Association sans but lucratif supportant les femmes militaires et vétérans. Voyez son site internet : <http://servicewomen.org/>.

³¹⁸ *Hegar et al. v. Panetta*, 3:12-cv-6005 (ND. Ca., 2012).

³¹⁹ *Ibid.*, p. 1 : « le DoD a lui-même décidé de fermer ces postes aux femmes militaires *uniquement parce qu'elles sont des femmes* ».

limitées et elles n'ont pas droit aux mêmes avantages que les hommes une fois retraitées. Une présomption d'incapacité à combattre est instaurée en leur défaveur qui les place *de facto* dans une situation désavantageuse. Le quatrième grief se penche sur la justification de cette politique, qui, pour être constitutionnellement valable, doit reposer sur une « 'extremely persuasive' justification [...] 'substantially related' to important governmental objectives »³²⁰. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce, selon les plaignantes. Ultiment, ces dernières demandent de mettre fin à un des derniers bastions de discrimination *de jure* envers les femmes. Elles veulent que la cour déclare l'exclusion inconstitutionnelle en ce qu'elle viole l'*Equal protection* et le *Due process* ainsi que le ministère de la défense retire sa politique d'exclusion. Une affaire similaire, portée par deux réservistes de l'*US Army*, fut initiée quelques temps après³²¹.

Ces impulsions ont permis de faire avancer la cause des femmes tout en modulant les mentalités, aussi bien dans la société civile que dans le monde militaire. Voyons à présent les étapes concrètes qui aboutirent à la réforme visant à la levée du bannissement des femmes à combattre, ainsi que les détails du nouveau régime et les questions relatives à son implémentation.

Section 2. Détails du nouveau régime

a) Processus graduel

L'évolution vers l'ouverture effective des positions de combat aux femmes a débuté officiellement en février 2012 avec un rapport du sous-secrétariat d'État à la défense³²². Celui-ci avait pour but de revoir les lois, politiques militaires et régulations restreignant les possibilités de carrière pour les femmes. Comme évoqué précédemment (*supra* Partie I, Chapitre 1, Section 2), la conclusion du rapport éclaire les quatre lignes de conduite que suivra la réforme. Tout d'abord, le ministère de la défense entend éliminer l'exclusion dite de colocation de la *policy* de 1994. Ensuite, il veut permettre aux secrétaires des différentes branches de l'armée d'assigner des femmes à des MOS ouvertes dont la mission principale est le combat, au niveau de bataillon. Il impose également de revoir la pertinence et l'opportunité de l'exclusion des femmes des positions de combat en général. Enfin, le ministère de la défense souhaite développer des exigences physiques neutres. Quelques jours plus tard, L. Panetta, alors secrétaire d'État à la défense, réitéra son engagement vers plus d'égalité entre hommes et femmes militaires dans un memorandum adressé aux services³²³. Parmi les souhaits exprimés figurait la fin des barrières à la promotion des membres de l'armée au niveau de responsabilité le plus élevé en fonction de leur genre. Il donnait six mois aux services afin de faire un rapport sur la mise en place de telles modifications. L'emphase était placée sur l'implémentation de standards

³²⁰ *Ibid.*, p. 2 : « justification 'extrêmement convaincante' [...] 'essentiellement liée' à des objectifs gouvernementaux importants ».

³²¹ Voyez à cet égard : L. FINNEGAN, « Army Reservists Sue to Allow Women in Combat », *Yahoo News*, 25 mai 2012, disponible à l'adresse : <http://news.yahoo.com/army-reservists-sue-allow-women-combat-220100245.html>.

³²² Voyez : Department of Defense, Office of the Under Secretary of Defense (P&R), *Report to Congress on the Reviews of Laws, Policies and Regulations Restricting the Service of Female Members in the U.S. Armed Forces*, *op. cit.*

³²³ Voyez : Department of Defense, *Secretary of Defense Implementation Memorandum*, 9 février 2012.

neutres par la création de tests permettant de juger des qualifications nécessaires pour chaque position. En janvier 2013, le chef d'État-major des armées des États-Unis a recommandé la levée du bannissement du droit des femmes à combattre dans les différents corps d'armée. Reconnaisant le courage et la force des femmes au combat³²⁴, le général M. Dempsey a préconisé d'aménager l'intégration des femmes dans un climat propice au succès. Ceci inclut notamment une révision des rôles et de l'implication des femmes dans les postes proches du combat, des modifications des infrastructures existantes pour garantir un certain confort aux femmes et une évaluation des critères relatifs à chaque position, ouvertes et fermées aux femmes, spécialement celles liées au combat. Il a, pour cela, requis « [...] the time necessary to institutionalize these important changes »³²⁵, la priorité restant l'efficacité, la cohésion et la morale des troupes. Il a également fait mention de la confiance du peuple américain en ses forces armées, assurée par la promotion de stratégies qui permettent aux personnes les plus qualifiées de s'engager. Le vingt-quatre du même mois, le secrétaire d'État à la défense et le chef d'État-major ont conjointement supprimé la *Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule* de 1994³²⁶. On l'a vu, cette réglementation empêchait l'assignation de femmes à des unités de combat direct en-dessous du niveau de brigade, permettait des restrictions pour raisons physiques ou d'infrastructure, ainsi que l'interdiction d'accès aux unités d'opérations spéciales. Rappelant que « Today, women make up 15% of the U.S. military and are indispensable to the national security mission »³²⁷, le mémorandum convie les corps à joindre leurs efforts pour fonder une armée basée uniquement sur les aptitudes, les qualifications, et les performances de ses membres³²⁸. Deux délais sont imposés aux services : les plans de mise en exécution sont attendus pour mai 2015 et l'objectif doit être rempli totalement en janvier 2016 au plus tard. Il en résulte que le 1^{er} janvier 2016, toutes les positions devront être ouvertes aux femmes, à moins que les branches n'aient demandé (et obtenu) des exceptions à ce principe afin de conserver certains postes fermés.

b) Mise en place concrète

Le *National Defense Authorization Act* pour l'année fiscale 2013 a requis un rapport sur l'ouverture aux femmes des postes de combat « [...] evaluating the feasibility of incorporating gender-neutral occupational standards »³²⁹. Ce rapport³³⁰ en quatre parties constitue la référence en matière d'exécution concrète des changements évoqués ci-dessus. La première partie de l'étude est consacrée à l'implémentation des

³²⁴ Voyez : Chairman of the Joint Chiefs of Staff, *Info Memo on Women in the Service Implementation Plan*, 9 janvier 2013, p. 1.

³²⁵ *Ibid.*, p. 2.

³²⁶ Voyez : Chairman of the Joint Chiefs of Staff and Secretary of Defense, *Memorandum for Secretaries of the Military Departments acting under Secretary of Defense for Personnel and Readiness Chiefs of the Military Services on the Elimination of the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*, 24 janvier 2013.

³²⁷ *Ibid.*, p. 1 : « Aujourd'hui, les femmes représentent 15% de l'armée américaine et sont indispensables à la mission de sécurité nationale ».

³²⁸ *Ibid.*, p. 1.

³²⁹ National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2013, Pub. L. N°113-66, Section 526, 28 décembre 2012 : « [...] évaluant la faisabilité de l'intégration de normes professionnelles neutres ».

³³⁰ Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, juillet 2013.

modifications annoncées en février 2012. La seconde, quant à elle, aborde les efforts des services en ce qui concerne l'élimination de la politique d'exclusion basée sur le sexe et la création de standards neutres. La troisième touche à l'abrogation de la *Direct Ground Combat and Assignment Rule* de 1994. Enfin, la quatrième se concentre sur l'expérience et les pratiques en vigueur dans les différentes branches par rapport au travail des femmes militaires au combat. Nous allons suivre la trame de ce rapport afin d'apporter un éclairage sur la façon dont le ministère de la défense entend que ses forces armées mettent en œuvre les changements de politique relative aux femmes au combat.

Pour ce qui est de l'exécution des changements annoncés dans le rapport du sous-secrétaire d'État en 2012, après le délai d'attente mandaté par le Congrès, 13.139 postes ont été ouverts en mai sur la base de l'abrogation de la politique d'exclusion de la co-location de 1994. 1.186 autres emplois ont été rendu accessibles suivant l'exception à cette même législation qui permettait d'engager des femmes à des positions au niveau de bataillon qui ont pour mission le combat direct au sol³³¹. La majorité de ces nouveaux postes se trouvaient dans 6 assignations de l'*US Army* précédemment interdites aux femmes. Depuis mai 2012, cette dernière a mis un point d'honneur à recruter des femmes pour remplir ces postes. En conséquence, cette expérience « [...] will provide the Army and the Department of Defense with valuable feedback regarding the development of best practices to successfully integrate women into occupations formerly open to men only »³³². Au total, 346 femmes ont été assignées aux 1.186 postes ouverts grâce à l'exception et 106 aux emplois nouvellement ouverts à la gent féminine. Ces chiffres ne sont pas négligeables, considérant la représentation des femmes au sein des forces armées. Afin d'informer le ministère des écueils et succès rencontrés en la matière, une période de six mois a été aménagée pour évaluer les résultats de ces ouvertures. Ainsi, les services ont scrupuleusement examiné les performances des femmes nouvellement affectées et les moyens nécessaires pour rendre ces changements bénéfiques pour tous. À cet égard, une ambiance de travail collaborative a été instaurée entre les corps et le ministère de la défense³³³. Notamment, « The Army conducted 105 leader interviews and conducted 96 focus groups with 582 males and females, and administered survey to 2,507 males and females to assess their perceptions of the assignment of females to maneuver battalion headquarters »³³⁴. L'expérience majoritairement positive qui en ressortit permet de rassembler des idées pour l'ouverture de postes supplémentaires.

La majorité des restrictions fondées sur les capacités physiques envisagées, attardons-nous sur les progrès réalisés par les différentes branches de l'armée au regard de l'élimination des exclusions basées sur le sexe.

³³¹ Voyez : *Ibid.*, p. 2.

³³² Voyez : *Ibid.*, p. 3 : « [...] fournira à l'armée et au ministère de la défense de précieuses informations concernant le développement des meilleures pratiques afin d'intégrer avec succès les femmes dans des professions autrefois ouvertes uniquement aux hommes ».

³³³ Pour plus de détails, voyez : *Ibid.*, pp. 3-4.

³³⁴ *Ibid.*, p. 3 : « L'armée a conduit 105 interviews de responsables et a mené 96 groupes de discussion avec 582 hommes et femmes, et administré des enquêtes avec 2.507 hommes et femmes afin d'évaluer leurs perceptions sur l'affectation de femmes à des positions de quartiers généraux de bataillons en manœuvre ».

La section 543 de la *Public Law 103-160* de 1993³³⁵ pose que les critères physiques requis pour chaque spécialité doivent avoir été établis avant leur ouverture. Ceux-ci doivent être neutres lorsqu'ils concernent des positions accessibles aux deux sexes. En outre, le prescrit légal prévoit également qu'ils ne peuvent pas être évalués différemment en fonction du genre, ni utiliser aucun quota de genre, plafond ou autre plancher, et qu'ils ne peuvent modifier une exigence existante dans le but de favoriser ou défavoriser les femmes. De plus, les nouvelles exigences doivent être évaluées sur un membre du service jugé satisfaisant. L'ancienne règle selon laquelle certains emplois pouvaient être fermés, en raison de la présomption qu'ils excluaient la majorité des femmes à cause de restrictions physiques, n'est plus valide. On l'a vu, seules quelques positions qui auront obtenu l'approbation du secrétaire de la défense et du chef d'État-major des armées pourront restées fermées, ce qui devra rester marginal. Il importe donc que les différentes branches mettent au point des standards valides et pertinents en fonction des affectations. Cette priorité a été suivie par l'*US Army* qui a entamé deux types d'actions à cet égard. Elle s'est penchée sur un examen scientifique des standards et sur un relevé des barrières culturelles et institutionnelles existantes³³⁶. L'*US Navy* et les *Marines* ont pris le pas de revoir chaque position à la lumière d'un *physical screening test* mis au point pour calculer la probabilité de succès aux postes physiquement exigeants³³⁷. L'*US Air Force* a également misé sur une large étude revoyant chaque poste³³⁸.

En ce qui concerne l'abrogation de la *policy* de 1994 proprement dite, les cinq branches des forces armées ont été contraintes de faire connaître au ministère de la défense leur plan d'exécution en vue de l'intégration complète des femmes en janvier 2016³³⁹. Ces *implementation plans* constituent « a thoughtful and deliberate approach to the integration of women »³⁴⁰. Les positions qui incluront les femmes regroupent deux catégories : les assignations actuellement ouvertes qui étaient restreintes ainsi que celles qui leur sont fermées et qui requièrent une évaluation de leurs critères. Des agences telles que le RAND ou le *Center for Naval Analyses, Air Education and Training Command* travaillent en équipe avec les services pour une révision complète de ces dernières. Nous avons relevé certaines lignes de conduite marquantes des plans d'exécution. L'*US Army*, par exemple, suit un plan en deux étapes qui revient à, premièrement, élaborer des normes physiques non-sexistes et, deuxièmement, lancer une étude institutionnelle et culturelle globale sur l'inclusion des femmes³⁴¹. Son but est de clôturer ces deux étapes avant la fin 2015. Présentement, l'armée

³³⁵ Pub. L. N° 103-160, section 543, 30 novembre 1993.

³³⁶ Voyez : Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, op. cit., p. 5.

³³⁷ Voyez : *Ibid.*, p. 5.

³³⁸ Voyez : *Ibid.*, p. 6.

³³⁹ Sur la question, voyez entre autres : G. SELBY, « Women in Service Review Implementation Plans », *DoD Live*, 21 juin 2013 ou C. TODD LOPEZ, J. HENNING, « Army describes plans for integrating women into combat », *Army News Service*, 18 juin 2013, disponible à l'adresse : <http://www.army.mil/article/105814/>. Pour un schéma, voyez Annexes p. 100.

³⁴⁰ Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, op. cit., p. 9 : « une approche réfléchie et délibérée de l'intégration des femmes ».

³⁴¹ Voyez : G. SELBY, op. cit., p.1.

de terre a 68% de ses positions ouvertes aux femmes³⁴². La Navy a pour but d'obtenir « no closed occupations, very limited number of closed positions, and equal professional opportunity for women in every officer designator and enlisted rating in the Navy by January 2016 »³⁴³. La Navy propose aujourd'hui 91% de ses positions aux femmes³⁴⁴. Les *Marines*, eux, suivent un plan en trois étapes. D'abord, plus de 400 hommes et 400 femmes vont être testés. Toujours dans la première phase, l'intégration des femmes dans des unités de combat sélectionnées sera examinée dans le but d'obtenir une évaluation qualitative d'elles-mêmes et de leurs commandants. Dans la seconde phase, les responsables fixeront des conditions pour la mise en œuvre des recommandations dérivant de ces évaluations. Enfin, les recommandations seront exécutées³⁴⁵. À l'heure actuelle, seulement 69 % des positions de la *Marine* sont ouvertes aux femmes³⁴⁶. Pour finir, l'*US Air Force*, qui permet déjà aux femmes d'accéder à 99% de ses postes³⁴⁷, entend revoir les standards physiques et mentaux des sept champs de carrières actuellement fermés et continuer jusqu'à complète inclusion d'ici 2016³⁴⁸.

Le ministère de la défense est donc déterminé à offrir à chaque membre des forces armées la possibilité de s'engager de façon optimale, en assignant à chaque position la personne la mieux qualifiée indépendamment de considérations de sexe³⁴⁹. Avec le temps, les responsables de cette avancée pour les droits des femmes espèrent néanmoins que « the steady changes will ensure that opening positions will not negatively impact our Service members, nor the readiness and combat effectiveness of our military »³⁵⁰. Examinons à présent certaines autres réactions face à ce changement.

Section 3. Premières réactions

Il est clair que le département de la défense et les hauts responsables des forces armées veulent diffuser une vision très positive des changements intervenus. Le major général H. Bromberg a d'ailleurs déclaré, au nom de l'armée de terre, « The Army is very excited about the approval of our implementation plan to move

³⁴² Voyez : Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, op. cit., p. 10.

³⁴³ G. SELBY, op. cit., p. 1 : « aucune profession fermée, un nombre très limité de positions fermées et une opportunité professionnelle égale pour les femmes dans toutes les désignations d'officiers et taux d'enrôlement dans la Navy d'ici janvier 2016 ».

³⁴⁴ Voyez : Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, op. cit., p. 11.

³⁴⁵ Voyez G. SELBY, op. cit., p. 2.

³⁴⁶ Voyez : Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, op. cit., p. 10.

³⁴⁷ *Ibid.*, p. 11.

³⁴⁸ Voyez G. SELBY, op. cit., p. 1.

³⁴⁹ À cet égard, voyez : T. VANDEN BROOK, « Pentagon makes women in combat rule change official », *USA Today*, 24 janvier 2013.

³⁵⁰ Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, op. cit., p. 14 : « les changements stables permettront de s'assurer qu'ouvrir les positions n'aura pas d'impact négatif sur les membres de notre service, ni sur l'état de préparation et l'efficacité au combat de nos forces armées ».

forward »³⁵¹. Ces modifications ouvrent la voie à une nouvelle armée, respectueuse de chacun de ses membres et forte des meilleurs éléments. Au jour où nous écrivons ces lignes, certaines critiques se sont néanmoins fait entendre dans les médias. Plus d'un an après la levée du bannissement des femmes à combattre dans les unités de première ligne, les questions du public se concentrent surtout autour de l'exécution concrète des *implementation plans* par les différents corps.

Si certains concèdent l'avancée majeure que ces changements vont apporter aux forces armées de demain, d'autres s'interrogent sur leur portée pratique, parfois encore mal circonscrite. Ainsi, on a pu lire « There's much to applaud in these plans, but they also raise concerns and many questions, and they underscore the need for more information »³⁵². Les critiques se demandent quelle forme va prendre l'application concrète de ces modifications. Notamment, l'*Air Force* a prévu d'ouvrir son 1% de postes encore fermés aux femmes au plus tard en janvier 2016. Les emplois restants font toutefois partie des *Special Operations*. Seul le *Special Operations Command*³⁵³ pourra donc décider leur ouverture ou demander une exception³⁵⁴. Pour ce qui est de l'*Army*, des précisions sur l'ouverture probable des positions d'infanterie aux femmes, ainsi que de la possibilité pour celles-ci de rejoindre le célèbre *Ranger Course* ou l'opportunité pour les officiers d'être requalifiés sont attendues³⁵⁵. Enfin, les *Marines*, dont l'engagement n'est pas d'ouvrir toutes ses positions aux femmes mais plutôt de revoir la pertinence de les garder fermées ou pas, « have [...] unclear and inconsistent approaches to integrating women »³⁵⁶. Début 2014, dix femmes se sont portées volontaires pour le très rigoureux *Infantry Officer Course* et aucune n'a réussi³⁵⁷. À cet égard, la question des exigences neutres revient de nouveau au centre du débat. Une autre critique est la variabilité des actions au sein des diverses branches. En effet, « The inconsistencies could cause friction »³⁵⁸. L'avenir nous dira si ces inquiétudes se révéleront fondées et si les objectifs des forces armées, en matière d'égalité des chances et d'accès consécutif aux promotions et avantages sociaux, seront effectivement rencontrés dès janvier 2016.

Dans notre dernier chapitre, nous allons mettre en perspective ces changements avec la vision d'hommes et femmes dont l'armée est ou a été un métier.

³⁵¹ C. TODD LOPEZ, J. HENNING, *op. cit.*, p. 1, citant le major général H. Bromberg : « L'armée de terre est très excitée par rapport à l'approbation de notre plan de mise en œuvre qui permettra d'aller de l'avant ».

³⁵² A. MIGDAL, « Military Reveals Plans For Integrating Women Into Combat Units, But Many Questions Remain », *ACLU Blog of Rights*, 19 juin 2013, p. 1 : « Il y a beaucoup à applaudir dans ces plans, mais ils soulèvent également des inquiétudes et beaucoup de questions, et ils soulignent le besoin de plus d'informations ».

³⁵³ L'*US Special Operations Command* ou USSOC ou SOCOM est chargé de la coordination et de la supervision de toutes les opérations militaires particulières des différentes branches des forces armées. Pour plus d'informations, voyez son site internet : <http://www.socom.mil/>.

³⁵⁴ Voyez : A. MIGDAL, *op. cit.*, p. 1.

³⁵⁵ *Ibid.*, p. 1.

³⁵⁶ C. LIN, « One year later, military criticized over rate of progress for women in combat », *Stars and Stripes*, 30 janvier 2014, p. 1 : « ont [...] des approches imprécises et contradictoires par rapport à l'intégration des femmes ».

³⁵⁷ Voyez : *Ibid.*, p. 1.

³⁵⁸ *Ibid.*, p. 2 : « Les inconsistances pourraient causer des tensions ».

CHAPITRE 3. ÉCLAIRAGE PRATIQUE

Section 1. Commentaires préalables

En complément à l'étude de textes et autres sources traitant du sujet, il nous est apparu intéressant d'éclairer le propos sous un aspect plus subjectif. Pas question ici d'un sondage d'opinion à grande échelle visant l'ensemble de la population, mais plutôt d'une prospection consultative auprès du public cible. Nous l'avons imaginée sous la forme d'un court questionnaire composé de dix questions balayant l'essentiel de la problématique. Ces questions sont le reflet de plusieurs thématiques abordées dans notre étude, en lien avec l'intégration des femmes dans les postes de combat. Nous avons formulé celles-ci de manière neutre, afin de recueillir des témoignages bruts et libres de toute influence. Seules trois données à caractère personnel ont été requises : le sexe, l'âge et la fonction de la personne au sein de l'*US military*. Ces critères nous ont permis de sélectionner un échantillon qui soit le plus représentatif possible des différents statuts. Nous avons fait parvenir le questionnaire par courrier électronique à un panel volontairement restreint de 43 personnes, dont nous avons reçu 14 documents complétés.

Parmi les réponses, nous avons retenu 12 questionnaires³⁵⁹ provenant de 6 hommes et de 6 femmes. 2 d'entre eux font partie de l'*Army*, 4 de l'*Air Force*, 4 de la *Navy*, 1 de la *Coast Guard* et 1 est de la *Military Police*. Les tranches d'âge visées se répartissent comme suit : 3 personnes dans la vingtaine, 6 dans la quarantaine, 2 dans la soixantaine et 1 dans la septantaine. L'enquête a été complétée par l'opinion de vétérans, retraités, et membres actifs. Nous avons opté pour une analyse horizontale des réponses, permettant une comparaison plus aisée entre les points de vue.

Section 2. Analyse des témoignages

a) Première question

À la question « Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why ? »³⁶⁰, la majorité des sujets interrogés ont répondu par l'affirmative. La plupart de ceux-ci expliquent que des différenciations, des inégalités dans les rôles affectés aux genres se marquent toujours à l'heure actuelle au sein des forces armées, mais également de façon plus large. Certains soutiennent l'idée selon laquelle ce choix de carrière est plus approprié aux hommes qu'aux femmes, principalement pour des questions physiques. D'autres justifient cette position en expliquant que la présence de femmes au combat peut entraver la réalisation des missions en cours, en raison d'une focalisation des hommes sur la sécurité et la protection de leurs homologues féminins. Seul l'avis du sujet répondant au questionnaire 6 diverge. Pour lui, ce n'est pas le genre qui influence l'opinion d'un soldat au sujet de la capacité des femmes à combattre, mais sa culture d'appartenance et ses origines.

³⁵⁹ Pour consulter les questionnaires originaux complets, voyez Annexes pp. 101-160.

³⁶⁰ « Pensez-vous que le sexe puisse influencer l'opinion d'un soldat sur un tel sujet, et pourquoi ? ».

b) Deuxième question

« Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why ? »³⁶¹. On constate que la majorité des sujets ont répondu positivement, partant du principe que si l'entraînement est le même pour les hommes et les femmes, il permet de construire une armée d'individus aptes au combat. Pour eux, il serait une erreur de lier genre et efficacité, chaque personne ayant des capacités propres. Beaucoup soulignent également que la présence d'un « esprit féminin » est bénéfique aux unités de combat. Les personnes ayant répondu négativement prétendent que les hommes sont globalement plus forts physiquement que les femmes et voient ce récent changement de politique comme une réponse à des pressions extérieures, n'ayant pas grande incidence sur l'efficacité de l'armée en général.

c) Troisième question

En ce qui concerne la question « What do you think of the sentence 'War is not fought by men or women, but by soldiers' ? »³⁶², la quasi-unanimité des personnes interrogées ont marqué leur approbation. Il semble qu'il y ait ici un large consensus sur le fait que des soldats entraînés de la même manière, hommes comme femmes, sont égaux sur le terrain. Un des intervenants a trouvé cette affirmation trop simpliste, mais ne l'a toutefois pas réfutée. Le sujet répondant au questionnaire 12, quant à lui, est le seul à marquer clairement sa désapprobation, assimilant cela à une vision politiquement correcte ne prenant pas en compte des faits établis.

d) Quatrième question

À la question « Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job ? »³⁶³, seule une des personnes interrogées a estimé que l'ajout de la variable « genre » à l'équation du combat en réduisait l'efficacité. Le sujet répondant au questionnaire 12 a réfuté l'idée même d'égalité, alors que tous les autres ont répondu positivement à la question, jugeant que femmes comme hommes ont leurs capacités propres et que, s'ils satisfont à l'entraînement, celles-ci peuvent être mises à profit. La diversité des profils apparaît pour ces derniers comme une chance pour l'armée.

³⁶¹ « Êtes-vous personnellement d'accord avec l'affirmation suivant laquelle la levée du bannissement des femmes à combattre en tant qu'égaux aux hommes dans des positions de combat direct était nécessaire afin d'assurer l'efficacité de l'armée entière, et pourquoi ? ».

³⁶² « Que pensez-vous de l'affirmation 'la guerre n'est pas faite par des hommes ou des femmes mais par des soldats' ? ».

³⁶³ « Pensez-vous que deux soldats avec les mêmes aptitudes et capacités devraient être en mesure de se battre en première ligne, indépendamment de leur sexe, si les deux sont qualifiés pour le poste ? ».

e) Cinquième question

Il semble que la question « Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations ? »³⁶⁴ divise les intervenants. Trois sujets n'ont pas apporté de réponse. Parmi les autres, quatre ont répondu positivement et deux négativement. Certains ne se sont pas réellement positionnés. Dans les remarques, le sujet répondant au questionnaire 4 souligne que l'armée est lente à s'adapter aux changements sociaux. Pour deux autres, les modifications sont le reflet des nouvelles technologies et opérations militaires. Dans le questionnaire 6, la personne interrogée pense que l'armée change au profit d'une nouvelle façon de se battre, plus intellectuelle, plus tactique dans laquelle les femmes excellent. Une autre personne, quant à elle, affirme que la nouvelle politique est influencée par l'idéologie progressiste et le politiquement correct.

f) Sixième question

La question « Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy ? »³⁶⁵ se solde par des réponses très mitigées. Cinq des répondants pensent que ces problématiques seront un obstacle à l'application de la nouvelle politique, en raison de problèmes en matière d'efficacité, de *leadership* ou encore de supervision au sein des unités. Les autres, ayant répondu négativement, pensent que ces problèmes étaient déjà d'actualité par le passé, et qu'il n'est pas besoin d'être au combat pour subir le harcèlement ou bien tomber enceinte.

g) Septième question

En ce qui concerne la question « Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women ? »³⁶⁶, la quasi totalité des répondants rétorquent négativement. Selon eux, cette solution serait la seule adéquate pour assurer l'égalité des chances au sein de l'armée pour les femmes. L'appliquer, du moins, serait la seule façon de voir si elle fonctionne. Pour les autres, comme le sujet répondant au questionnaire 8, les femmes peuvent exceller dans d'autres domaines, sans qu'il soit nécessaire de les exposer aux feux ennemis.

h) Huitième question

« Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified ? To what extent ? »³⁶⁷. Une grande partie des répondants sont d'avis que les standards actuels ne devraient pas être changés

³⁶⁴ « Pensez-vous que le changement de politique militaire reflète vraiment les opérations militaires du 21^{ème} siècle? ».

³⁶⁵ « Pensez-vous que des questions telles que le harcèlement sexuel et la maternité seront un frein à la bonne mise en œuvre de cette nouvelle politique ? ».

³⁶⁶ « Voyez-vous un autre moyen que la levée de l'interdiction qui aurait pu assurer des chances équitables pour les femmes de concourir et exceller dans les forces armées ? ».

³⁶⁷ « Pensez-vous que les critères actuels doivent être maintenus en place, révisés ou modifiés ? Dans quelle mesure ? ».

consécutivement à l'inclusion des femmes dans les postes de combat. Le sujet répondant au questionnaire 4 précise qu'en tant que force formée de volontaires, l'*US military* peut être pointilleuse. Trois personnes n'ont pas exprimé leur opinion, notamment pour cause de retraite. D'autres rappellent qu'il est crucial pour l'armée de revoir ses critères constamment afin d'être à jour et de rester compétitive. Une dernière réponse indique que le déclin des standards de l'armée est dû à un manque de *leadership* et à des idées trop progressistes.

i) Neuvième question

La question « What do you think of the idea of implementing all-female platoons ? »³⁶⁸ a suscité sept réponses négatives, dont certaines vont jusqu'à trouver le concept ridicule ou remettre en cause l'opportunité même de l'interrogation. Deux répondants font référence à un retour à la ségrégation raciale qui existait avec les *Black Platoons*. Au questionnaire 9, l'intervenant joue sur les mots et évoque des unités de soldats ou « all-soldiers platoons », et non pas des unités séparées en fonction du sexe. Deux personnes considèrent que cela peut aider à favoriser l'application de la nouvelle politique. Une dernière distingue sa réponse selon la capacité des femmes à rester fortes et à travailler ensemble ou pas. Dans le premier cas, l'idée est positive et dans le second, elle ne l'est pas.

j) Dixième question

La question « Will you personally be affected by the change of policy day-to-day duty ? »³⁶⁹ a été sanctionnée par un avis unanimement négatif. Le sujet répondant au questionnaire 1 a cependant précisé que les femmes contribuent à l'effort collectif, même si lui-même ne sera pas touché par les changements.

Section 3. Synthèse

Dans l'ensemble, les intervenants semblent plutôt favorables à la levée du bannissement. On remarque que les avis négatifs proviennent d'hommes pour la plupart retraités, conservateurs et plus âgés. Le résultat de cette enquête n'a cependant pas la prétention d'être significatif au sens statistique mais plutôt indicatif de tendances et révélateur de la disparité et des nuances des avis exprimés. Une étude approfondie de l'opinion de l'ensemble de la population militaire sur la question pourrait constituer l'objet d'un travail à part entière. Outre l'abondance de moyens à mettre en œuvre, elle exigerait de pouvoir interroger en toute liberté un grand nombre de membres de la « grande muette », de l'homme de troupe à l'officier de haut rang. Elle aurait pour but de brosser un tableau représentatif des avis en choisissant par exemple de les classer selon différents critères comme l'âge, le genre, la classe sociale, l'appartenance à une des cinq forces, le grade, la fonction, le statut (actif-réserviste), ... *In fine*, on pourrait imaginer l'extension du champ d'application de ce vaste sondage à l'ensemble de la population, qu'elle soit militaire ou civile.

³⁶⁸ « Que pensez-vous de l'idée de mettre en place des unités formées uniquement de femmes ? ».

³⁶⁹ « Serez-vous personnellement affecté par le changement de politique dans votre mission quotidienne ? ».

CONCLUSION

« The whole military activity must relate directly or indirectly to the engagement. The end for which a soldier is recruited, clothed, armed, and trained, the whole object of his sleeping, eating, drinking, and marching, is simply that he should fight at the right place and the right time » – K. Von Clausewitz –

La présente étude nous a permis de prendre conscience que l’accession de la gent féminine aux postes de première ligne dans l’armée américaine, corporation emblématique de force physique et morale, constitue bel et bien une gageure dont la finalité est de réaliser le difficile équilibre entre l’égalité des chances et l’efficacité des troupes, particulièrement en temps de guerre. Ce souci apparaît en toile de fond de toutes les modifications entreprises par le ministère de la défense et les forces armées elles-mêmes.

La mission essentielle de tout soldat se résume à être prêt à combattre au bon endroit, au bon moment, quelles que soient les circonstances. Pendant longtemps, l’armée et l’opinion publique étaient d’avis que cet objectif ne pouvait être atteint correctement que par les hommes et qu’ils étaient les seuls aptes à pouvoir occuper les positions d’avant-garde, soumises au feu de l’ennemi. Les femmes, *a contrario*, se trouvaient cantonnées à des rôles auxiliaires de support, en adéquation avec les stéréotypes communément admis. La mutation, comme on l’a vu, ne s’est pas imposée d’emblée mais par un lent processus de réflexion au cours duquel le projet s’esquissa puis avança en passant par plusieurs étapes intermédiaires. La première partie de ce travail a dévoilé l’évolution historique et législative de l’ancienne politique d’exclusion. L’*Integration Act* de 1948 qui établit le WAC comme partie intégrante des forces armées marqua le point de départ d’une transformation vers plus d’intégration. L’analyse des décisions rendues par les cours et tribunaux relativement à l’*Equal Protection Clause* contenue dans le quatorzième amendement a permis de dégager le standard devant être rencontré afin de justifier d’une différence de traitement en matière de sexe. Des trois approches présentées, la plus rigoureuse, à savoir le *strict scrutiny test*, qui réclame la preuve d’un intérêt gouvernemental impérieux et d’une relation substantielle entre la disposition et le but visé, a gagné la faveur des juges. Un détour par les principaux écueils et controverses entourant l’inclusion des femmes au combat a montré que l’équation n’est pas insoluble et qu’un *leadership* fort, une stratégie respectueuse de chacun permettent de concilier égalité des chances et efficacité. Dans une seconde partie, nous avons analysé la réforme intervenue en 2013 en tant que telle, après avoir appliqué le *strict scrutiny test* à l’ancienne politique afin d’en établir l’inconstitutionnalité. Nous avons également pointé du doigt le rôle joué par la société civile et les groupes de défense des droits fondamentaux comme l’ACLU, ainsi que l’influence des évolutions dont a été traversée l’armée.

La nouvelle politique résultant de la levée du bannissement du droit des femmes à combattre n’a pas manqué de susciter la polémique aussi bien durant le long cheminement de sa gestation qu’aujourd’hui encore après sa promulgation, ainsi qu’en témoignent les avis récoltés au travers de notre enquête dans les rangs de ceux

qui la vivent de l'intérieur. Leurs profondes divergences d'opinion traduisent bien le malaise qui règne toujours à ce propos, aussi bien au sein de l'armée que dans la société civile.

Nonobstant certaines réticences, la mesure est bel et bien initiée et sa mise en conformité avec les contraintes opérationnelles militaires de même que le besoin de cohésion et de morale reste un impératif prépondérant. Cela nécessitera que soient déterminées ses modalités pratiques d'application dans les différents corps selon les divers *implementation plans* qui devront encore être précisés d'ici 2016.

Au-delà des différences anatomiques, physiologiques et fonctionnelles liées au genre, malgré les idées, réticences et préjugés en découlant, inscrits depuis l'origine dans la conscience collective, associant la femme au sexe faible, outre le sexisme ambiant particulièrement prégnant dans le champ d'application de l'étude dont de surcroît, le mode de fonctionnement est traditionnellement teinté d'un corporatisme avéré, la levée du bannissement des femmes aux positions de combat dans l'*US Army* constitue selon nous une progression significative autant qu'emblématique dans le cadre plus général de la lutte des femmes pour plus d'égalité.

Il importe donc de tenir compte des qualités intrinsèques des individus se portant volontaires pour le service et ne pas les écarter sur base de leur identité sexuelle, de même que d'éviter de se référer au seul modèle masculin pour définir les normes. Permettre à chacun et chacune, de façon neutre, de faire ses preuves, d'accéder à tout emploi et de prétendre à toute promotion, sous réserve de jouir des qualités et compétences requises, est la seule manière de garantir aux USA que leur armée sera formée des meilleurs éléments. Soulignons au passage que le choix personnel de postuler pour une affectation impliquant le combat direct relève du libre arbitre et que le risque d'exposition au danger est donc assumé en pleine connaissance de cause. Ouvrir de la sorte les rangs, tous les rangs aux femmes permettra non seulement d'offrir une égalité réelle, mais aussi de s'assurer d'une efficacité maximale des troupes.

Dans le contexte général du combat contre les inégalités, nul doute que cette décision constitue un jalon important aux yeux de ceux qui se battent pour réclamer l'accession de tous les postes sans discrimination de genre. Cette avancée significative dans le respect des droits fondamentaux devrait inciter les responsables politiques à s'en inspirer pour, *mutatis mutandis*, appliquer de semblables réformes dans d'autres domaines, voire à les généraliser à l'ensemble de la société, tous secteurs confondus.

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION AMÉRICAINE

Constitution

Constitution américaine, 17 septembre 1787, entrée en vigueur le 4 mars 1789.

Cinquième Amendement, *Due Process Clause*.

Quatorzième Amendement, *Equal Protection Clause*.

Codes

Uniform Code of Military Justice, 64 Stat. 109, 10 U.S.C., 5 mai 1950, entré en vigueur le 31 mai 1951.

Législation fédérale

Army Reorganization Act, 31 Stat. 753, 2 février 1901.

Public Law N° 115, H.R. 20471, 13 mai 1908.

Naval Forces Reserve Act, 26 août 1916.

Selective Training and Service Act, Public Law N° 76-783, 54, Stat. 885, 16 septembre 1940.

Public Law N° 554, 15 mai 1942.

Public Law N° 689, 30 juillet 1942.

Women's Armed Services Integration Act, Public Law N° 80-625, 2 juin 1948.

Civil Rights Act, Public Law N° 88-352, 78 Stat. 241, 2 juillet 1964.

Public Law N° 90-130, 81 Stat. 374, 8 novembre 1967.

Public Law N° 94-106, 7 octobre 1975.

National Defense Authorization Act for Fiscal Year 1992, Public Law N° 102-19, 25 mars 1991.

Public Law N° 103-160, 30 novembre 1993.

National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2009, Public Law N° 110-417, 122 Stat. 4476, 14 octobre 2008.

Don't ask, Don't tell Repeal Act, Public Law N° 111-321, 124 Stat. 3515, 3516 et 3517, 22 décembre 2010.

National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2011, Public Law N° 111-383, 214 Stat. 4217, 7 janvier 2010.

National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2013, Public Law N°113-66, Section 526, 28 décembre 2012.

Directives du département de la défense

Department of Defense Directive 1332.14 on Enlisted Administrative Separations, 28 janvier 1982.

Rapports et memorandums

Department of Defense, *Task Force Report on Women in the Military*, janvier 1988.

Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces, *Report to the President*, 15 novembre 1992.

Defense Force Management, *DoD's Policy on Homosexuality, Report to Congress*, 12 juin 1992.

Secretary of Defense, *Memorandum for Secretaries of the Army, Navy and Air Force on the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*, 13 janvier 1994.

RAND, *Report on New Opportunities for Military Women: Effects upon Readiness, Cohesion and Morale*, 21 octobre 1997.

Military Leadership Diversity Commission, *Report to the President*, 15 mars 2011.

Department of Defense, Office of the Under Secretary of Defense (P&R), *Report to Congress on the Reviews of Laws, Policies and Regulations Restricting the Service of Female Members in the U.S. Armed Forces*, février 2012.

Department of Defense, *Secretary of Defense Implementation Memorandum*, 9 février 2012.

Chairman of the Joint Chiefs of Staff, *Info Memo on Women in the Service Implementation Plan*, 9 janvier 2013.

Chairman of the Joint Chiefs of Staff and Secretary of Defense, *Memorandum for Secretaries of the Military Departments acting under Secretary of Defense for Personnel and Readiness Chiefs of the Military Services on the Elimination of the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*, 24 janvier 2013.

Department of Defense, *2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members*, 15 mars 2013.

Secretary of the Army, *Memorandum for the Secretary of Defense on the Plan for Integration of Female Leaders and Soldiers Based on the Elimination of the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*, 19 avril 2013.

Secretary of the Air Force, *Memorandum for the Secretary of Defense on the Air Force Implementation Plan for Integrating Women into Career Fields Engaged in Direct Ground Combat*, 24 avril 2013.

Secretary of the Navy, *Memorandum for the Secretary of Defense on the Department of the Navy Women in the Service Review Implementation Plan*, 2 mai 2013.

Department of Defense Sexual Assault Prevention and Response, *Annual Report on Sexual Assault in the Military*, Fiscal Year 2012, volume 1, 3 mai 2013.

Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, *Report to Congress on Women in the Services Review*, juillet 2013.

Déclarations

117 Congressional Record 9102 (déclaration du député D. DENNIS), 1971.

117 Congressional Record 35, 311 (déclaration du député B. ABZUG), 1971.

118 Congressional Record 9102 (déclaration du sénateur S. ERVIN, Jr), 1972.

126 Congressional Record 13, 879 (déclaration du sénateur N. KASSEBAUM), 1980.

126 Congressional Record 13, 879 (déclaration du sénateur M. WARNER), 1980.

126 Congressional Record 13, 885 (déclaration du sénateur C. LEVIN), 1980.

JURISPRUDENCE

Européenne

CJCE, affaire C-285/98, *Tanja Kreil c. République fédérale d'Allemagne*, 11 janvier 2000.

Américaine

Cour Suprême

Marbury v. Madison, 5 U.S. 137, 24 février 1803.

F.S. Royster Guana Co. v. Virginia, 253 U.S. 412, 7 juin 1920.

Korematsu v. United States, 323 U.S. 214, 18 décembre 1944.

Burns v. Wilson, 346 U.S. 137, 15 juin 1953.

Bolling v. Sharpe, 347 U.S. 497, 17 mai 1954.

United States ex rel Toth v. Quarles, 350 U.S. 11, 7 novembre 1955.

United States v. O'Brien, 391 U.S. 367, 377, 27 mai 1968.

Reed v. Reed, 404 U.S. 71, 22 novembre 1971.

Frontiero v. Richardson, 411 U.S. 677, 14 mai 1973.

Gilligan v. Morgan, 413 U.S. 1, 21 juin 1973.

Parker v. Levy, 417 U.S. 733, 744, 19 juin 1974.

Schlesinger v. Ballard, 419 U.S. 498, 15 janvier 1975.

Greer v. Spock, 424 U.S. 828, 24 mars 1976.

Craig v. Boren, 429 U.S. 190, 29 décembre 1976.

Califano v. Webster, 430 U.S. 313, 320, 21 mars 1977.

Orr v. Orr, 440 U.S. 268, 5 mars 1979.

Rostker v. Goldberg, 453 U.S. 57, 25 juin 1981.

Mississippi University for Women v. Hogan, 458 U.S. 718, 1^{er} juillet 1982.

Wengler v. Druggists Mutual Insurance Company, 446 U.S. 142, 22 avril 1990.

United States v. Virginia, 518 U.S. 515, 26 juin 1996.

Nevada Department Of Human Resources v. Hibbs, 538 U.S. 721, 729, 27 mai 2003.

Cours d'appel fédérales

United States v. Schmucker, 815 F. 2d 413 (6th Circuit), 3 avril 1987.

Witt v. Department of the Air Force, 527 F.3d 806 (9th Circuit), 21 mai 2008.

Log Cabin Republicans v. United States, 210 WL 4136210 (9th Circuit), 12 octobre 2010.

Cours de districts fédérales

United States v. St. Clair, 291 U.S. F. Supp. 122 (Southern District New-York), 2 août 1968.

Rowland v. Tarr, 480 F.2d 545, 546-47 (Eastern District Pennsylvania), 1^{er} juillet 1974.

Lewis v. U.S. Army, 697 F. Supp., 1385, 1386 (Eastern District Pennsylvania), 27 septembre 1988.

Able v. United States, 968 F. Supp. 850 (Eastern District New-York), 2 juillet 1997.

Schwartz v. Brodsky, 265 F. Supp. 2d 130, 132 (District Massachusetts), 29 mai 2003.

Elgin v. United States, 594 F. Supp. 2d 133, 145 (District Massachusetts), 26 janvier 2009.

Hegar et al. v. Panetta, 3:12-cv-6005 (Northern District California), 27 novembre 2012.

DOCTRINE

Ouvrages

- BINKIN, M., BACH, S., *Women and the Military*, Washington D.C., Brookings Institution Press, 1977.
- DE GROOT, G., PENISTON-BIRD, C., *A Soldier and a Woman, Sexual Integration in the Military*, New York, Longman Publishing Group, 2000.
- ELSHTAIN, J., *Women and War*, Chicago, University Of Chicago Press, 1995.
- FRANCKE, L., *GROUND ZERO : The Gender Wars in the Military*, New York, Simon & Schuster, 1997.
- HERBERT, M., *Camouflage Isn't Only for Combat : Gender, Sexuality, and Women in the Military*, New York, New York University Press, 2000.
- HOLM, J., *Women in the Military, An Unfinished Revolution*, New York, Presidio Press, 1992.
- HOLMSTEDT, K., *Band of Sisters : American Women at War in Iraq*, Mechanicsburg, Stackpole Books, 2007.
- MITCHELL, B., *Women in the military : flirting with disaster*, Washington D.C., Regnery Publishing, 1998.
- MORDEN, B., *The Women's Army Corps, 1945-1978*, Center of Military History of the United States Army, Washington D. C., Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2000.
- SKAINE, R., *Power and Gender : Issues in Sexual Dominance and Harassment*, Jefferson NC, McFarland & Company Incorporation, 1996.
- SKAINE, R., *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, Santa Barbara, ABC-CLIO, 2011.
- SOLARO, E., *Women in the Line of Fire : What You Should Know About Women in the Military*, Berkeley, Seal Press, 2006.
- STEPHENS, S., *Combat Exclusion : An Equal Protection Analysis*, thesis, 45th Judge Advocate officer Graduate Course, Washington D.C., United States Army, avril 1997.
- TREADWELL, M., *The Women's Army Corps*, Center of Military History, Washington D.C., United States Army, 1991.
- TRIBE, L., *American Constitutional Law*, University Textbook Serie, New York, Foundation Press, 1978.
- ZEIGLER, S., GUNDERSON, G., *Moving beyond G.I. Jane, Women and the U.S. Military*, Lanham, University Press of America, 2005.

Articles

ALVAREZ, L., « Jane, We Hardly Knew Ye Died », *New York Times*, Women at Arms Series, 24 septembre 2006, disponible à l'adresse :

<http://www.nytimes.com/2006/09/24/weekinreview/24alvarez.html?pagewanted=all&r=0>.

ALVAREZ, L., « GI Jane Breaks the Combat Barrier », *New York Times*, Women at Arms Series, 16 août 2009, disponible à l'adresse : <http://www.nytimes.com/2009/08/16/us/16women.html?pagewanted=all>.

ALVAREZ, L., « Wartime Soldier, Conflicted Mom », *New York Times*, Women at Arms Series, 27 septembre 2009, disponible à l'adresse :

<http://www.nytimes.com/2009/09/27/us/27mothers.html?pagewanted=all>.

BALDOR, L., « Combat roles ordered open to women », *The Miami Herald*, 2 décembre 2012, p. 22A.

BELL, N., « High Injury Rates Among Female Army Trainees : A Function of Gender ? », *American Journal of Preventive Medicine*, 18 avril 2000, pp. 141-146.

BERNARD, P., « Chuck Hagel devient secrétaire d'État à la défense, malgré la fronde républicaine », *Le Monde*, 27 février 2013, disponible à l'adresse : http://www.lemonde.fr/ameriques/article/2013/02/27/chuck-hagel-devient-secretaire-d-etat-a-la-defense-malgre-la-fronde-republicaine_1839603_3222.html.

BOYCE, S., « The girls come back home : stories of women warriors returning from the war in Iraq », *Veterans Law Review*, 2011, pp. 330-343.

BUCHANAN, G., « Women in Combat : An Essay on Ultimate Rights and Responsibilities », *Houston Law Review*, mai 1991, pp. 504-527.

BUMILLER, E., SHANKER, T., « Pentagon Is Set to Lift Combat Ban for Women », *New York Times*, 23 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.nytimes.com/2013/01/24/us/pentagon-says-it-is-lifting-ban-on-women-in-combat.html?pagewanted=all>.

BURELLI, D., « Women in Combat, Issues for Congress », *Congressional Research Service*, 13 décembre 2012, pp. 1-14.

CARLSON, D., « Do Americans Give Women a Fighting Chance?, Service other than active combat OK for Americans », *Gallup*, 14 juin 2005, disponible à l'adresse : <http://www.gallup.com/poll/16810/americans-give-women-fighting-chance.aspx>.

CAVE, D., « A Combat Role, and Anguish, Too », *New York Times*, Women at Arms Series, 1^{er} novembre 2009, disponible à l'adresse : <http://www.nytimes.com/2009/11/01/us/01trauma.html?pagewanted=all>.

CAWKILL, P., ROGERS, A., *i.a.*, « Women in Ground Close Combat Roles : The Experiences of other Nations and a Review of the Academic Literature », *Defence Science and Technology Laboratory UK*, 29 septembre 2009, pp. 1-68.

CBS NEWS POLL, « Support for Women on the Battlefield », *New York Times*, 16 août 2009, disponible à l'adresse : http://www.nytimes.com/imagepages/2009/08/16/us/16women_poll_ready.html.

CLOUTIER, K., « Marching toward war : reconnoitering the use of all female platoons », *Connecticut Law Review*, juillet 2008, pp. 1-42.

COMMANDER, Submarine Forces Public Affairs, « Navy Policy Will Allow Women To Serve Aboard Submarines », *Navy Military Retrieved*, 31 octobre 2011, disponible à l'adresse : http://www.navy.mil/submit/display.asp?story_id=52954.

DIETZ, J., « Breaking the ground barrier : equal protection analysis of the U.S. Military's », *Military Law Review*, été 2011, pp. 1-32.

DONNELLY, E., « Constructing the co-ed military », *Liberty University Law Review*, été 2010, pp. 1-74.

DOYLE, M., « Women in military battling for right to fight », *The Miami Herald*, 2 décembre 2012, p. 21A.

DUNN, S., « The military selective service act's exemption of women : it is time to end it », *Army Lawyer*, Department of the Army Pamphlet 27-50-431, 1^{er} avril 2009, pp. 1-34.

FINNEGAN, L., « Army Reservists Sue to Allow Women in Combat », *Yahoo News*, 25 mai 2012, disponible à l'adresse : <http://news.yahoo.com/army-reservists-sue-allow-women-combat-220100245.html>.

FISHER, H., *i.a.*, « American War and Military Operations Casualties : Lists and Statistics », *Congressional Research Service*, 29 juin 2007, pp. 1-20.

FISHER, M., « Map : Which countries allow women in front-line combat roles ? », *The Washington Post*, 25 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.washingtonpost.com/blogs/worldviews/wp/2013/01/25/map-which-countries-allow-women-in-front-line-combat-roles/>.

JONES, P., « Women in the Crossfire : Should the Court Allow It? », *Cornell Law Review*, 1993, pp. 252-301.

GABBATT, A., « US Army cleared to put women in combat roles », *The Guardian*, 24 janvier 2013, p. 15.

GEBICKE, M., « Gender Issues : Information on DOD's Assignment Policy and Direct Combat Definition », *U.S. Government Accountability Office*, GAO-99-7, 3, 1998, pp. 1-21.

GOODELL, M., « Physical-Strength Rationales for De Jure Exclusion of Women from Military Combat Positions », *Seattle University Law Review*, 22 janvier 2010, pp. 17-50.

HASDAY, J., « Fighting Women : The military, Sex, and Extrajudicial Constitutional Change », *Minnesota Law Review*, 110 n° 53, 2008, pp. 96-164.

HENDERSON, P., « ACLU sues over policy barring women from combat », *Reuters*, 27 novembre 2012, disponible à l'adresse : <http://www.reuters.com/article/2012/11/27/us-usa-military-women-idUSBRE8AQ11J20121127>.

HIRSCHHORN, J., « The Separate Community : Military Uniqueness and Servicemen's Constitutional Rights », *North Carolina Law Review*, 1984, pp. 190-213.

LAFFONT, N., « Les femmes enfin autorisées à combattre dans l'US Army », *45^e Nord*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.45enord.ca/2013/01/les-femmes-enfin-autorisees-a-combattre-dans-lus-army/>.

LALLEMAND, A., « US Army : égalité homme-femmes...jusqu'au front ! », *Bienvenue dans le monde réel*, 25 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://alainlallemand.be/us-army-egalite-homme-femmes-jusquau-front/>.

LAUFER-UKELES, P., « Cross-dressers with benefits : female combat soldiers in the United States and Israël », *University of Baltimore Law Review*, hiver 2012, pp. 1-13.

LELAND, A., i.a., « American War and Military Operations Casualties : Lists and Statistics », *Congressional Research Service.*, 26 février 2010, pp. 1-27.

LIN, C., « One year later, military criticized over rate of progress for women in combat », *Stars and Stripes*, 30 janvier 2014, disponible à l'adresse : <http://www.stripes.com/news/one-year-later-military-criticized-over-rate-of-progress-for-women-in-combat-1.264805>.

LONDONO, E., « Pentagon removes ban on women in combat », *Washington Post*, 23 janvier 2013, disponible à l'adresse : http://www.washingtonpost.com/world/national-security/pentagon-to-remove-ban-on-women-in-combat/2013/01/23/6cba86f6-659e-11e2-85f5-a8a9228e55e7_story.html.

MALIK, S., « 'Don't ask, don't tell' formally ends », *The Guardian*, 20 septembre 2011, disponible à l'adresse : <http://www.theguardian.com/world/2011/sep/20/dont-ask-dont-tell-ends>.

MATTHEWS, W., « Women Battle 'Fighter Mentality' », *Army Times*, septembre 1992, p. 6.

MCSALLY, M., « Women in Combat, Is The Current Policy Obsolete ? », *Duke Journal of Gender Law and Policy*, 18 juin 2007, pp. 1012-1057.

MIGDAL, A., « Military Reveals Plans For Integrating Women Into Combat Units, But Many Questions Remain », *ACLU Blog of Rights*, 19 juin 2013, disponible à l'adresse : <https://www.aclu.org/blog/womens-rights/military-reveals-plans-integrating-women-combat-units-many-questions-remain>.

MULRINE, A., « 8 Other Nations That Send Women To Combat », *National Geographic News*, 25 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://news.nationalgeographic.com/news/2013/13/130125-women-combat-world-australia-israel-canada-norway/>.

MURNANE, L., « Legal Impediments to Service : Women in the military and the Rule of Law », *Duke Journal of Gender Law and Policy*, 18 juin 2007, pp. 1061-1096.

MYERS, S., « Living and Fighting Alongside Men, and Fitting In », *New York Times*, Women at Arms Series, 17 août 2009, disponible à l'adresse : http://topics.nytimes.com/top/news/us/series/women_at_arms/index.html?ref=us.

MYERS, S., « A Peril in War Zones : Sexual Abuse by Fellow G.I.'s », *New York Times*, Women at Arms Series, 28 décembre 2009, disponible à l'adresse : <http://www.nytimes.com/2009/12/28/us/28women.html?pagewanted=all>.

MYRE, G., « Women In Combat : 5 Key Questions », *National Public Radio*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.npr.org/blogs/thetwo-way/2013/01/24/170161752/women-in-combat-five-key-questions>.

PARRISH, K., « New Policies Reflect Realities of Modern Warfare, Officials Say », *American Forces Press Service*, 9 février 2012, disponible à l'adresse : <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=67131>.

ROLLINS, A., « Act like a lady ! : reconsidering gender stereotypes & the exclusion of women from combat in light of challenges to 'Don't ask, don't tell' », *Southern Illinois University Law Journal*, 16 novembre 2012, pp. 1-24.

ROULO, C., « Defense Department Expands Women's Combat Role », *American Forces Press Service*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=119098>.

ROUQUIÉ, D., BROSSE, J.-S., *i.a.*, « Les femmes aptes à combattre dans l'armée américaine », *Yahoo ! Actualités*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://fr.news.yahoo.com/larm%C3%A9e-am%C3%A9ricaine-va-autoriser-les-femmes-%C3%A0-servir-082149063.html>.

ROSENBERG, C., « Florida Guard chief backs women in combat », *The Miami Herald*, 2 décembre 2012, p. 22A.

SAGAWA, S., CAMPBELL, N., « Women in the Military Issue Paper : Women in Combat », *National Women's Law Center*, 30 octobre 1992, pp. 1-23.

SANCHEZ, G., « G.I. Jane Breaks the Combat Barrier as War Evolves », *New York Times*, Women at Arms Series, 15 août 2009, disponible à l'adresse :

<http://www.nytimes.com/2009/08/16/us/16women.html?pagewanted=all>.

SELBY, G., « Women in Service Review Implementation Plans », *DoD Live*, 21 juin 2013, disponible à l'adresse : <http://www.dodlive.mil/index.php/2013/06/women-in-service-review-implementation-plans/>.

SCHOFIELD, M., « Lifting ban on women in combat called 'historic step for equality' », *The Miami Herald*, 2 décembre 2012, p. 4A.

TODD LOPEZ, C., HENNING, J., « Army describes plans for integrating women into combat », *Army News Service*, 18 juin 2013, disponible à l'adresse : <http://www.army.mil/article/105814/>.

U.S. Chief of Naval Operations, Commandants of the U.S. Marine Corps and U.S. Coast Guard, « A Cooperative Strategy for 21st Century Seapower », octobre 2007, disponible à l'adresse : <http://www.navy.mil/maritime/MaritimeStrategy.pdf>.

VANDEN BROOK, T., « Pentagon makes women in combat rule change official », *USA Today*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.napw.com/press/napw-14754/pentagon-makes-women-in-combat-rule-change-official/>.

VAUGHT, W., « In Defense of America : Women Who Serve », *USA Today*, 1^{er} mars 1994, p. 86.

WROEBEL, J., « Mission accomplished ? Gender Equality in the Military. An analysis and comparison of the institutionalization of Gender Equality in the German Bundeswehr and the United States Armed Force », Seminar Paper, Ruhr-Universität Bochum, 28 mai 2008, pp. 1-27.

X., « Recul du nombre de femmes dans l'armée belge », *La Libre Belgique*, 16 mars 2013, disponible à l'adresse : <http://www.lalibre.be/dernieres-depeches/belga/recul-du-nombre-de-femmes-dans-l-armee-belge-51b91710e4b0de6db9cadec4>.

X., « Defense Department Rescinds Direct Combat Exclusion Rule ; Services to Expand Integration of Women into Previously Restricted Occupations and Units », *Defense Government News Release*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.defense.gov/Releases/Release.aspx?ReleaseID=15784>.

X., « Editorial : Plotting Chart for Women in Arms », *Defense News*, 28 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.defensenews.com/article/20130128/DEFPEAT05/301280015/Editorial-Plotting-Chart-Women-Arms>.

X., « États-Unis : le Pentagone s'apprête à autoriser les femmes à servir au combat », *l'Internaute*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.linternaute.com/actualite/depeche/afp/22/1044604/etats-unis-le-pentagone-s-apprete-a-autoriser-les-femmes-a-servir-au-combat.shtml>.

X., « Les femmes américaines peuvent servir au combat, une victoire ? », *Journal des femmes*, 7 février 2013, disponible à l'adresse : <http://www.journaldesfemmes.com/societe/combats-de-femmes/les-femmes-americaines-peuvent-servir-au-combat-une-victoire-0213.shtml>.

X., « Pluralism, Expansionism, and Democracy, A History of the U.S. Military », *Random History*, 14 décembre 2007, disponible à l'adresse : <http://www.randomhistory.com/1-50/020military.html>.

YAKOVLEFF, M., « Fondement du moral et de l'éthique dans les armées : des différences révélatrices entre proches alliés », *Inflexions*, disponible à l'adresse : <http://inflexions.fr/articles/fondement-du-moral-et-de-l%E2%80%99ethique-dans-les-armees-des-differences-revelatrices-entre-proches-allies>.

ZILLMAN, D., IMWINKELRIED, E., « Constitutional Rights and Military Necessity : Reflections on a Society Apart », *Notre Dame Law Review*, 2 janvier 1976, pp. 397-434.

PODCASTS

COHAN, N., « A Closer Look at Women In Combat », *National Public Radio*, 24 janvier 2013, disponible à l'adresse : <http://www.npr.org/2013/01/24/170175685/a-closer-look-at-women-in-combat>.

LAWRENCE, Q., PENALOZA, M., « Women In Combat, And The Price They Pay », *National Public Radio*, 18 mars 2013, disponible à l'adresse : <http://www.npr.org/2013/03/18/174444738/women-in-combat-and-the-price-they-pay>.

MARTIN, R., « A lonely Club for Women in Top Army Jobs », *National Public Radio*, 25 février 2011, disponible à l'adresse : <http://www.npr.org/2011/02/25/134025084/a-lonely-club-for-women-in-top-army-jobs>.

STATISTIQUES

Statistics on Women in the Military, Women in Military Service for American Memorial Foundation, Incorporation, disponible à l'adresse : <http://www.womensmemorial.org/Press/stats.html>.

RESSOURCES INTERNET

Ministère de la défense

<http://www.defense.gov/>.

<http://www.jcs.mil/>.

<http://www.airforce.com/>.

<http://www.army.mil/>.

<http://www.marines.com/>.

<http://www.navy.com/>.

<http://www.socom.mil/>.

<http://dacowits.defense.gov/>.

Center for American Studies

http://www.kbr.be/cas/Services/reference_service.html.

Presse en ligne

<http://www.reuters.com>.

<http://www.time.com>.

<http://www.usatoday.com>.

<http://www.washingtonpost.com>.

Divers

<http://www.globalfirepower.com/countries-listing.asp>.

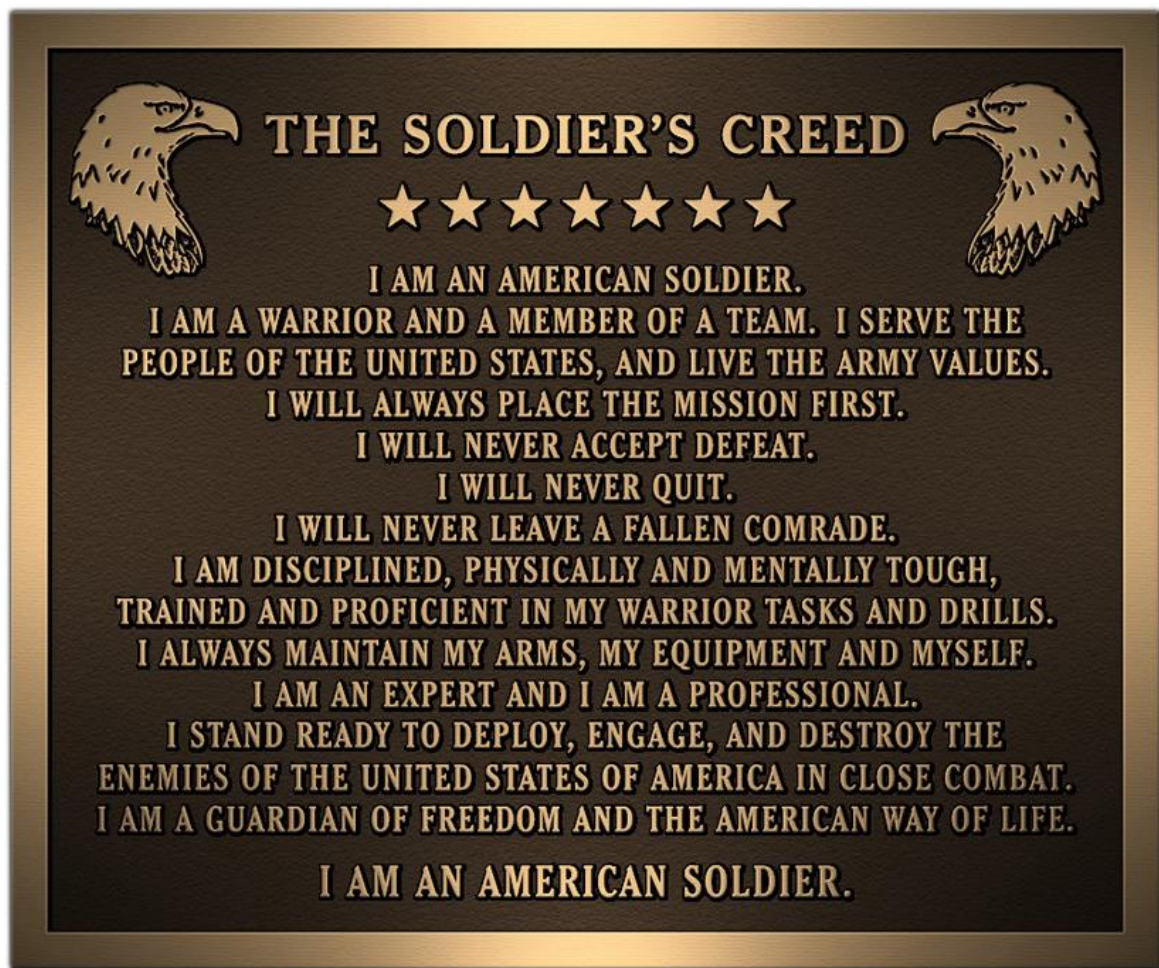
<http://www.carlisle.army.mil>.

<https://www.aclu.org>.

<http://servicewomen.org>.

ANNEXES

SOLDIER'S CREED



Source : <http://www.army.mil/values/soldiers.html>.
(Dernière consultation le 6 août 2013)

SEALS OF THE US MILITARY

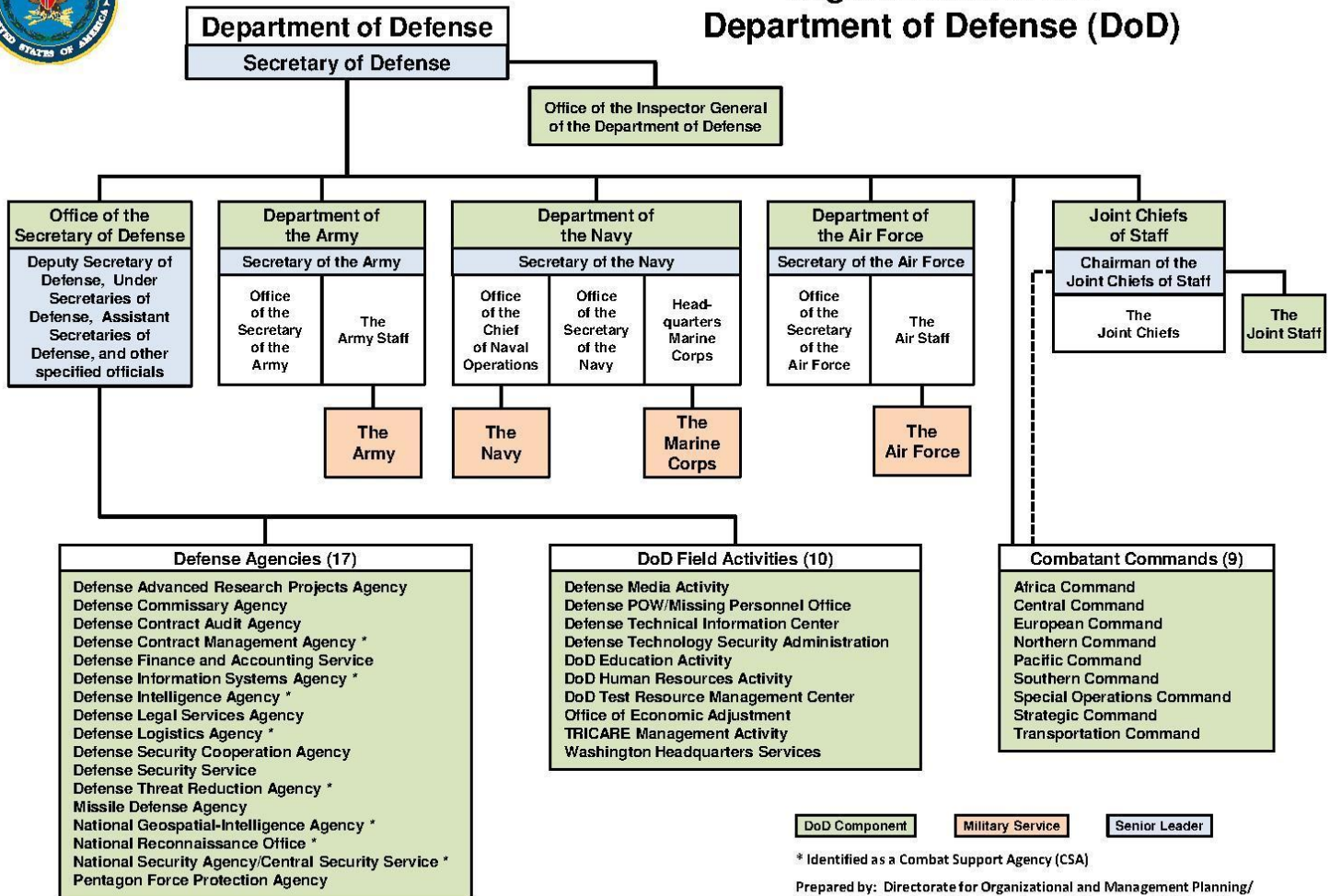


Source: http://s190.photobucket.com/user/mench2000/media/us_military_seals.png.html.
(Dernière consultation le 6 août 2013)

DEPARTMENT OF DEFENSE



Organization of the Department of Defense (DoD)

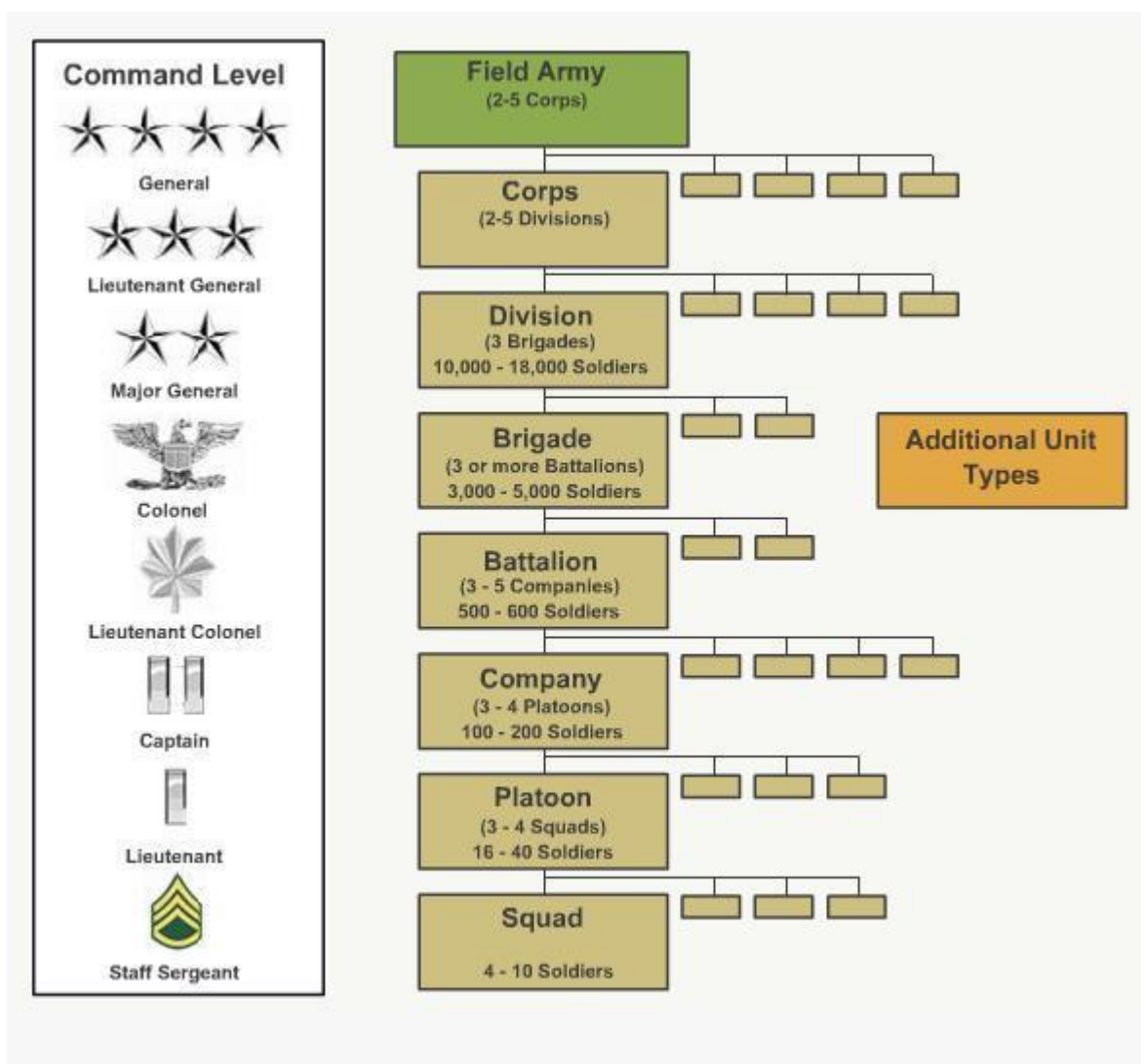


Source : http://www.defense.gov/http://odam.defense.gov/Portals/43/Documents/Functions/Organizational%20Portfolios/Organizations%20and%20Functions%20Guidebook/DoD_Organization_March_2012.pdf.

(Dernière consultation le 8 août 2013)

ARMY

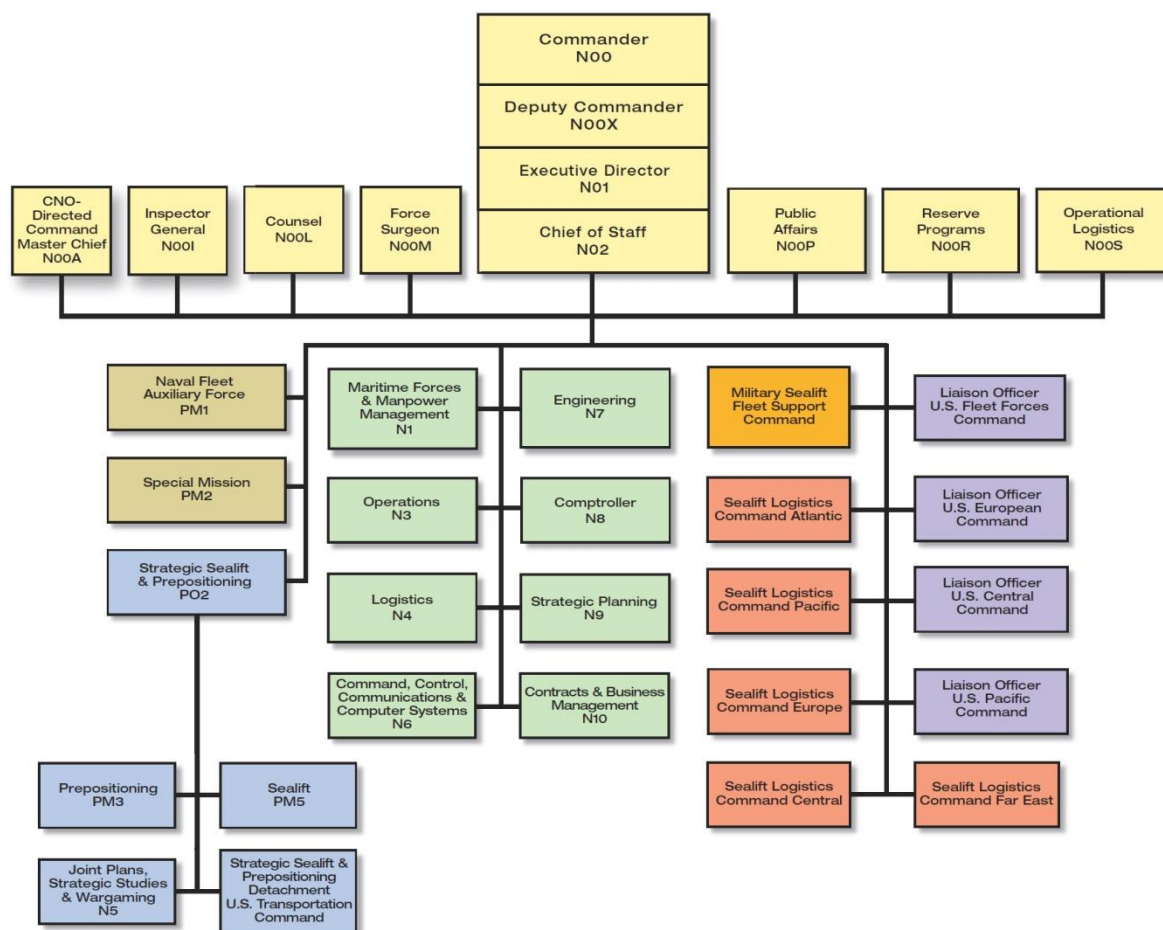
STRUCTURE INTERNE DE COMMANDE



Source : <http://www.army.mil/info/organization/unitsandcommands/oud/>.
(Dernière consultation le 8 août 2013)

NAVY

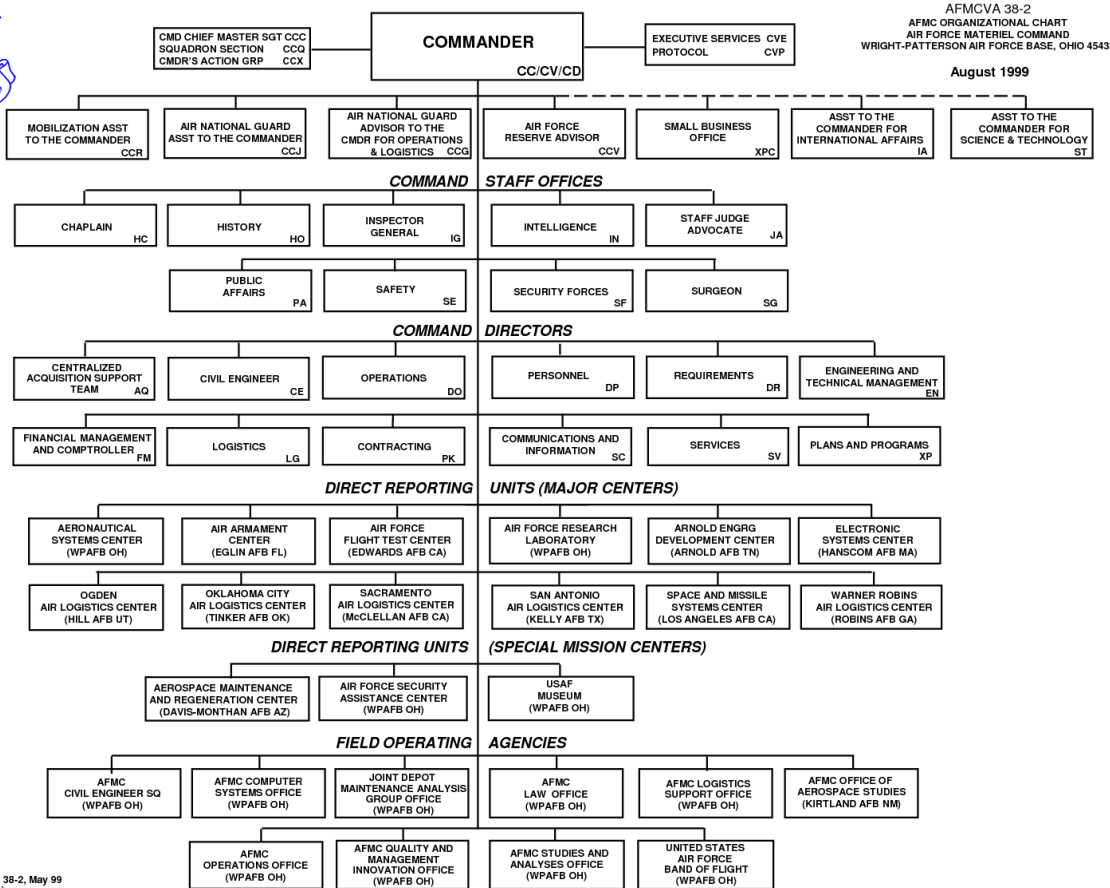
STRUCTURE INTERNE DE COMMANDE



Source : <http://www.msc.navy.mil/annualreport/2009/organization.htm>.
(selon le rapport annuel de 2009, dernière consultation le 8 août 2013)

AIR FORCE

STRUCTURE INTERNE DE COMMANDE

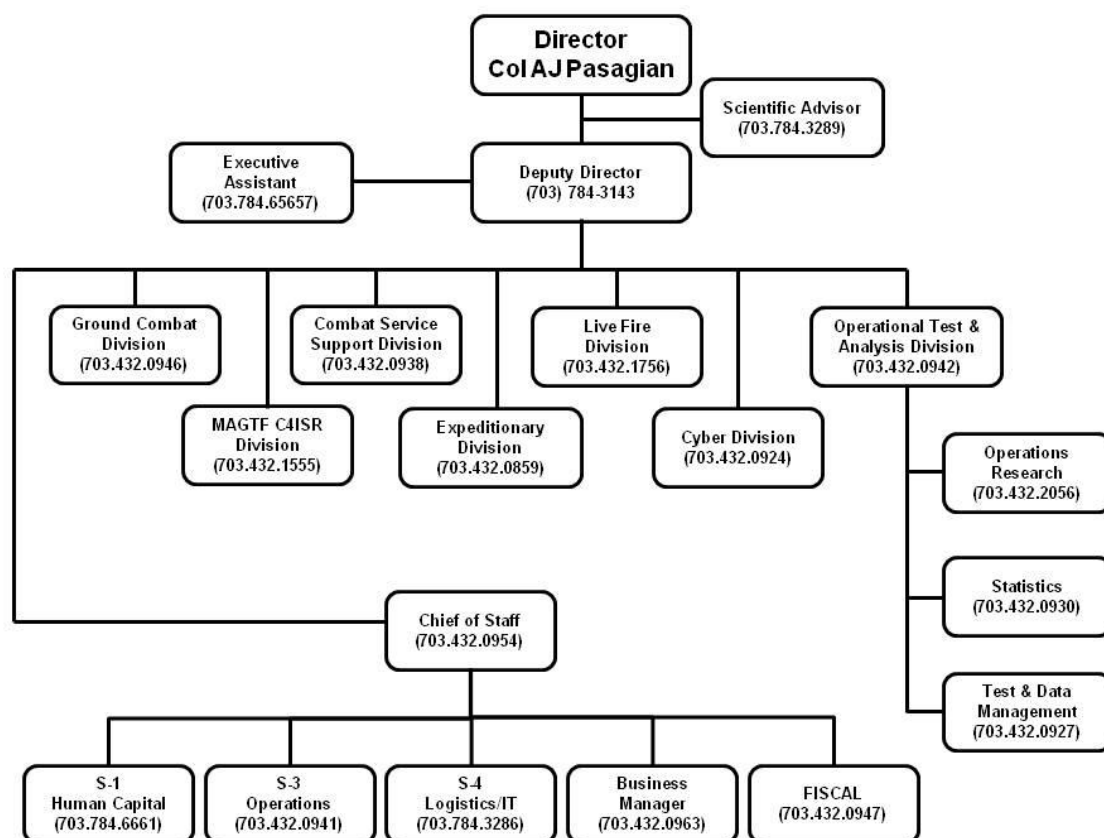


SUPERSEDES AFMCA 38-2, May 99
OPR: XPMO (S. BOISEL)
APPROVED: COLONEL RONNIE SULLIVAN
DISTRIBUTION: F.X.
HQ AFIA/IMP, 9700 G AVENUE SE, KIRTLAND AFB NM 87117-5670
AUL/LDEA, 600 CHENAULT CIRCLE, MAXWELL AFB AL 36112-5564 ... 1 EA

Source : <http://www.usaf.com/orgs.htm>.
(Dernière consultation le 8 août 2014)

MARINE CORPS

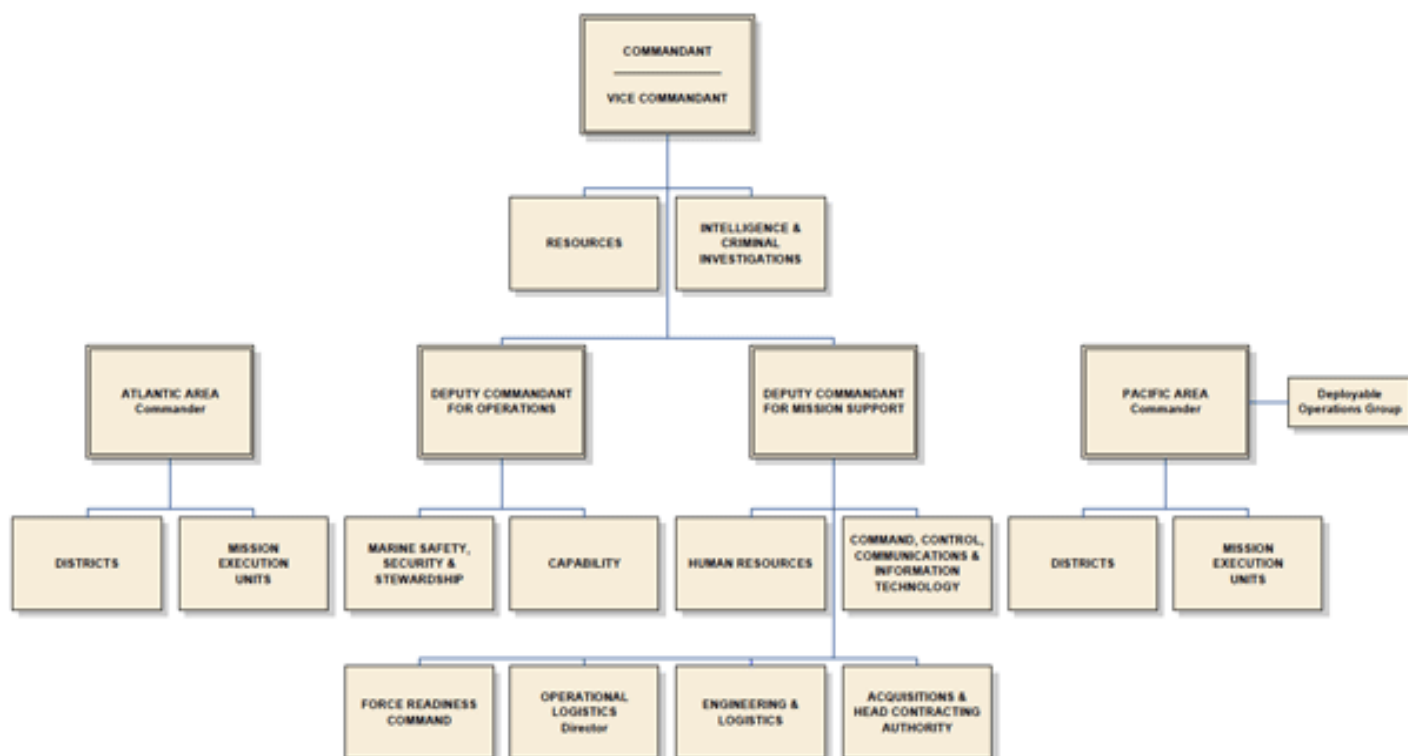
STRUCTURE INTERNE DE COMMANDE



Source :
<http://www.hqmc.marines.mil/Agencies/MCOTEA/OrganizationChart.aspx>.
(Dernière consultation le 8 août 2014)

COST GUARD

STRUCTURE INTERNE DE COMMANDE



Source : <http://www.uscg.mil/top/about/organization.asp>.
(Dernière consultation le 8 août 2014)

TABLE 6.2
Army Demographics and Positions Open and Closed to Women, July 23, 2010

	Number of Women Active Duty Force, May 2010			Percent Female
	Female	Male	Total	
Total	175,645	1,131,005	1,306,650	15.53

Ways Army Women Serve

- Women are authorized to serve in 93.4 percent of military occupations.
- Currently, 90% of the enlisted military occupational specialties (MOS), 98% of the warrant officer military occupational specialties (MOS), and 98% of the officer Army occupational specialties (AOC) are open to women.
- Women may serve in any officer or enlisted specialty or position, except those specialties, positions or units, battalion size or smaller, assigned a routine mission to engage in direct combat. Women are prohibited from serving in specialties, positions or units that collocate routinely with units assigned a direct combat mission.
- Female soldiers are assigned to units and positions that may necessitate combat actions—actions for which they are fully prepared to respond to and to succeed, as they have in operations in Iraq and Afghanistan. Female soldiers may find themselves in hostile actions regardless of their unit's mission and will remain with their assigned units, perform their assigned duties, and fight as a team alongside male soldiers.

Positions Open to Women,
February 2010*

Military Occupations Open to Women,
April 13, 2010**

Active Army	325,129 (69.4%)	Enlisted	185 of 210 (88.1%)
Reserves	248,702 (71.4%)	Warrant Officer	70 of 71 (98.5%)
Army National Guard	179,646 (97.1 2%)	Commissioned Officer	186 of 19 (97.3%)

Personnel Assignment Policy

Positions Closed to Women	Enlisted Military Occupational Specialties (MOS) Closed to Women
Infantry	11B Infantryman
Armor	11C Indirect Fire Infantryman
Combat Engineer	11Z Infantry Senior Sergeant
Special Forces	13B Cannon Crewmember
Some Field Artillery	13C Tactical Automated Fire Control Systems Specialist
Some unit-type specific positions such as supply specialist in an Infantry company.	13D Field Artillery Automated Tactical Data System Specialist
	13E Cannon Fire Direction Specialist
	13F Fire Support Specialist
	13M Multiple Launch System (MLRS)/High mobility Artillery Rocket System (HIMARS) Crewmember
	13P Multiple Launch Rocket System (MLRS) Operational Fire Direction Specialist
	13R Field Artillery Firefinder Radar Operator
	14R Bradley Linebacker Crewmember
	18B Special Forces Weapons Sergeant
	18C Special Forces Engineer Sergeant

Personnel Assignment Policy

Positions Closed to Women	Enlisted Military Occupational Specialties (MOS) Closed to Women
	18D Special Forces Medical Sergeant
	18E Special Forces Communications Sergeant
	18F Special Forces Assistant Operations and Intelligence Sergeant
	18Z Special Forces Senior Sergeant
	18D Cavalry Scout
	19K M1 Armor Crewman
	19Z Armor Senior Sergeant
	21B Combat Engineer
	63A M1 Abrams Tank System Maintainer
	63D Artillery Mechanic
	63M Bradley Fighting Vehicle System Maintainer
	96R Ground Surveillance Systems Operator

*DAPE-PRP

**DAPE- PRP & HRC

Note: Number of Women in Occupational Fields not available.

Source: Jones, Philip H., CIV USA OCPA, 2010 "Women in the Army Talking Points: What Positions are Closed to Women?" and "Women in the Army: Positions Open to Women," e-mail to Rosemarie Skaine, July 23.

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, pp. 186-187.

TABLE 6.4
Navy*Demographics and Positions Open and Closed to Women, June 2010

	Total Active Duty Force (Includes TAR)**			
	Female	Male	Total	Percent Female
Total	53,374	283,409	336,783	15.85
Officers	8378	46187	54565	15.35
Enlisted	44996	237222	282218	15.94

(continued)

Navy* Demographics and Positions Open and Closed to Women, June 2010

Ways Navy Women Serve

Ninety-five percent of Navy billets are open to women. Closed billets are those associated with SEALs and Marine Corps support in compliance with the direct ground combat rule.

Active Duty Female Officers

Active Duty Enlisted Females

• 10,554 female enlisted are serving on combatants.

	Technical Ratings, 2009		Traditional, 2009	
• Unrestricted Line total is 2,016 (7.8%)	Construction	945	Administrative	4,946
Navy female officers	Crypto/Intel	2,469	Supply	4,593
• Restricted Line total is 1,123 (18.8%)	Engineering	3,911	Medical	5,432
Navy female officers	Operations	7,120	Total	14,971
• Staff Corps total is 4,308 (5.5%)	Aviation	8,497	Unrated	3,866
Navy female officers	Combat	2,135		
• LDO (Limited Duty Officer) total is 233	Systems			
(5.5%) Navy female officers	Total	25,077		
• CWO (Chief Warrant Officer) total is 84				
(5.0%) Navy female officers				

Aviation:

- 317 pilots (4.2%) of total Navy pilots
- 228 Naval Flight Officers (6.9%) of total NFOs

Sea Duty:

- 1,049 female officers are serving on combatants; total of 1,833 female officers serving sea duty

Personnel Assignment Policy

Officer Designators (4 out of 102) Are Closed to Women

There Are 66 Enlisted Ratings of which Five Submarine and Seal Ratings (7.5%) Are Closed to Women

- 113X Special Warfare (SEAL/UDT)
- 615X Limited Duty Officer (Line) in Special Warfare Technician Specialty
- 715X Warrant Officer (Line) in Special Warfare Technician specialty
- 717X Warrant Officer (Line) in Naval Special Warfare Combatant-Craft Crewman

- MT/Missile Technician
 - FT/Fire Control Technician
 - STS/Sonar Technician Submarine
 - Special Warfare Operator
 - SB/Special Warfare Boat Operator
- Enlisted women may not be assigned to the following Navy Enlisted Classification (NEC) coded billets:
- Special Operations Basic Combatant Swimmer
 - SEAL Delivery Vehicle (SDV) Pilot/Navigator/Dry Deck Shelter Operator
 - Special Warfare Operator
 - Naval Special Warfare Hospital Corpsman
 - Special Warfare Combat Craft Crewman

*Excluding Marine Corps

**TAR Training and Administration of the Reserve

Notes: Active Duty Officer Data from R4 & R55

Active Duty Enlisted Data from R1, R2/R3

Source: Cole, Lt. Justin, 2010, Navy Office of Information (CHINFO), News Desk Action Officer, e-mail to Rosemarie Skaine, July 15.

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, pp. 189-190.

TABLE 6.1
Air Force Demographics and Positions Open and Closed to Women, March 31, 2010

	Total Active Duty Force			Percent Female
	Female	Male	Total	
Total	64,199	267,287	331,486	19.4

Ways Air Force Women Serve

Active Duty Officers

- 56.6 percent of the female officers are line officers; 43 percent are nonline
- 85.1 percent of the male officers are line officers; 15 percent are nonline

Women first entered pilot training in 1976, navigator training in 1977, and fighter pilot training in 1993. In 2010, women make up the following proportion in these categories.

- Pilots number 643 (4.4%)
- Navigators 283 (6.3%)
- Air battle managers 176 (12.2%)

92% of specialties are open to women, which presents no limitation for promotion.

Personnel Assignment Policy*

When units engage in ground combat, the DoD policy guiding the assignment of women is in effect.

Closed to Women*

Combat control
 Pararescue

*White House Project, 2009, *White House Project Report: Benchmarking Women's Leadership, Military*, 70, November. www.thewhitehouseproject.org/ (accessed July 7, 2010).

Note: Number of Women in Occupational Fields not available.

Sources: Air Force Personnel Center, 2010, Air Force Demographics, U.S. Air Force, Quarterly Snapshot, March 31, www.afpc.randolph.af.mil (accessed July 19, 2010).

In R. SKAINE, Women in Combat : A Reference Handbook, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 185.

TABLE 6.3
Marine Corps Demographics and Positions Open and Closed to Women, July 15, 2010

	Total Active Duty Force			Percent Female
	Female	Male	Total	
Total	13,329	187,584	200,913	6.6
Ways Marine Corps Women Serve				

Female Marines are authorized to serve in 67 percent of the T/O* billets within the Marine Corps.

(continued)

TABLE 6.3 (CONTINUED)
Marine Corps Demographics and Positions Open and Closed to Women, July 15, 2010

Personnel Assignment Policy	
Occupational Fields Closed to Women	Military Occupational Specialty (MOS) Closed to Women
03 (infantry)	0203, Ground Intelligence Officer
08 (artillery)	0251, Interrogation Specialist
18 (tank/assault amphibian vehicle)	2110, Ordnance Vehicle Maintenance Officer
	2131, Towed Artillery Systems Technician
	2141, Assault Amphibian Repairer/Tech
	2146, Main Battle Tank Repairer/Tech
	2147, Light Armored Vehicle Repairer/Tech
	7207, Forward Air Controller/Air Officer
	7206, Low Altitude Anti-Air Warfare Officer
	8152, Marine Corps Security Forces Guard
	8154, Mobile Cryptologic Support Facility (MCSF)
	Close Quarter Battle Team Member
Number of Women in Occupational Fields	
Occupational Field	Number of Women
01 Personnel Administration and Retention	2054
02 Intelligence	436
03 Infantry	0
04 Logistics	682
05 MAGTF Plans	36
06 Communications	1352
08 Artillery	0
09 Training	0
11 Utilities	253
13 Engineer, Construction, Facilities, and Equipment	310
18 Tank and Assault Amphibious Vehicle	0
21 Ground Ordnance Maintenance	68
23 Ammunition and Explosive Ordnance Disposal	211
26 Signals Intelligence/Ground Electronic Warfare	359
27 Linguist	0
28 Ground Electronics Maintenance	133
30 Supply Administration and Operations	1588
31 Traffic Management	128
33 Food Service	364
34 Financial Management	275
35 Motor Transport	620
41 Marine Corps Community Services	16
43 Public Affairs	163
44 Legal Services	198
46 Combat Camera	116
48 Recruiting	72
55 Music	172

Number of Women in Occupational Fields

Occupational Field	Number of Women
57 Chemical, Biological, Radiological, Nuclear Defense	65
58 Military Police and Corrections	395
59 Electronics Maintenance	111
60 Aircraft Maintenance	467
61 Aircraft Maintenance	215
62 Aircraft Maintenance	122
63 Avionics	310
64 Avionics	225
65 Aviation Ordnance	167
66 Aviation Logistics	443
68 Meteorology and Oceanography (METOC)	29
70 Airfield Services	212
72 Air Control/Air Support/Anti-Air Warfare/Air Traffic Control	146
73 Navigation Officer and Enlisted Flight Crews	16
75 Pilots/Naval Flight Officers	175
80 Miscellaneous Requirements	356
84 Miscellaneous Requirements	12
89 Miscellaneous Requirements	84

*The Table of Organization (T/O) is the Marine Corps source document for all Navy manpower requirements. The T/O section denotes every authorized billet within a unit by rank and Military Occupational Specialty required to fulfill the necessary duties.

Source: Haney, Maj. Shawn, USMC. Public Affairs Officer, 2010, "Demographics and Closed Positions," Manpower and Reserve Affairs, E-mail to Rosemarie Skaine, July 15; Vick, Kathleen, Public Affairs Office Student Intern, 2010, "Female Occupational Fields and Count," Manpower and Reserve Affairs, e-mail to Rosemarie Skaine, July 26.

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, pp. 187-189.

TABLE 6.10
Army Position Coding Decision Chart (PCDC), 1992

Legend:

P1 positions are those to which women may not be assigned

P2 positions are open to women and are used for all other positions that do not meet the criteria of a closed (P1) position

(continued)

TABLE 6.10 (CONTINUED)
Army Position Coding Decision Chart (PCDC), 1992

Identifying Question	Identifying Answer	Resulting Position Code	Can a Woman be Assigned in Considered Position?
Does specialty/position require routine engagement in direct combat?	Yes	P1	No
Is position in a unit with a mission of routine engagement in direct combat?	Yes	P1	No
Is position in a unit which routinely collocates with a unit whose mission is to engage in direct combat?	Yes	P1	No
Is position in a part of a unit that routinely collocates with a unit whose mission is to engage in direct combat?	Yes	P1	No P2 Unit—battalion or smaller unit

Source: U.S. Department of the Army, Army Regulation 600-13, *Army Policy for the Assignment of Female Soldiers*, March 27, 1992, 3, www.aschq.army.mil (accessed June 1, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, pp. 193-194.

TABLE 6.5
Operation Enduring Freedom in Afghanistan, Republic of the Philippines, and Southwest Asia, Gender Distribution of Deaths, October 7, 2001, through September 4, 2010

Gender	Military Deaths	Percent of Total Deaths
Male	1,242	98.42
Female	20	1.58
Total	1,262	100.0

Source: DoD, 2010, "Operation Enduring Freedom—Military Deaths," September 4, <http://siadapp.dmdc.osd.mil/personnel/CASUALTY/oefdeaths.pdf> (accessed September 30, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 191.

TABLE 6.6
Operation Iraqi Freedom Gender Distribution of Deaths, March 19, 2003, through August 31, 2010

Gender	Military Deaths	Percent of Total Deaths
Male	4,298	97.50
Female	110	2.50
Total	4,408	100.0

Source: DoD, 2010, "Operation Iraqi Freedom—Military Deaths," August 31, <http://siadapp.dmdc.osd.mil/personnel/CASUALTY/oif-deaths-total.pdf> (accessed September 30, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 191.

TABLE 6.11
Incidence of Sexism and Sexual Harassment in the Military, 1995, 2002, 2006

Behavior	1995		2002		2006	
	Percent Women	Percent Men	Percent Women	Percent Men	Percent Women	Percent Men
Sexist	63	15	50	17	54	22
Sexual Harassment	46	8	24	3	34	6

Source: Lipari, Rachel N., et al., 2008, *2006 Gender Relations Survey of Active Duty Members*, Defense Manpower Data Center (DMDC) Report No. 2007-022, March, vii, ix–x, www.sapr.mil (accessed July 15, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 194.

TABLE 6.12
Official Reports of Sexual Assault in the Military Services from DoD Annual Reports 2004 to 2008

	CY 2004	CY 2005	CY 2006	FY 2007*	FY 2008
Total Reports	1700	2374	2947	2688	2908
Unrestricted	1700	2047	2277	2085	2265
Restricted**	N/A	327	670	603	643
% Converted from Restricted to Unrestricted	N/A	25%	11%	14%	15%

*The department's annual report changed from calendar years (CY) to fiscal years (FY) in 2007. For further clarification of the data overlap, see the Sexual Assault Prevention and Response Office's (SAPRO's) annual report.

**The numbers listed in this table have been adjusted to include only those reports that remain restricted. Those reports that became unrestricted are counted as unrestricted reports. Restricted reporting was made available midcalendar year 2005, so that number, 327, does not reflect 12 full months of restricted reporting. Restricted reporting is a process used by a service member to report or disclose that he or she is the victim of a sexual assault to specified officials on a requested confidential basis. Under these circumstances, the victim's report and any details provided to health care personnel, the Sexual Assault Response Coordinator, Surveillance and Reconnaissance Center (SARC), or a VA will not be reported to law enforcement to initiate the official investigative process unless the victim consents or an established exception is exercised under this Directive (DoD 6495.01).

Source: DoD, 2009, *Report of the Defense Task Force on Sexual Assault in the Military Services*, December, Table 1, 19, B-1, www.dtic.mil/dtfsams (accessed May 21, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 195.

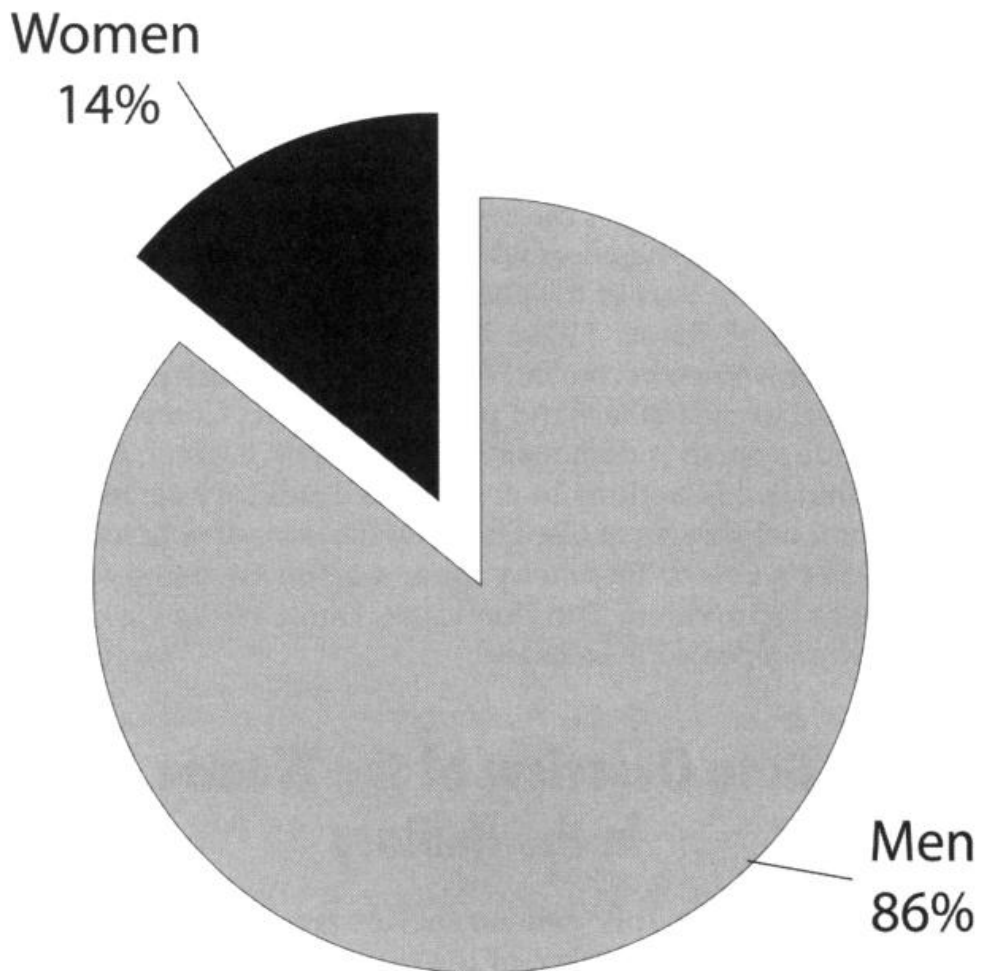
TABLE 3.3
Selected Examples of Countries in Which Women Serve in the Military, 2007

Country	Percentage Women
Australia	13.4
Austria	1.6
Bangladesh	.4
Brazil	3.5
Ghana	8.7
Nepal	3.8
New Zealand	29.9
Peru	4.7

Source: Based on, in part, WREI, 2008, *Women in The Military: Where They Stand*, Arlington, VA: WREI, 34.

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 88.

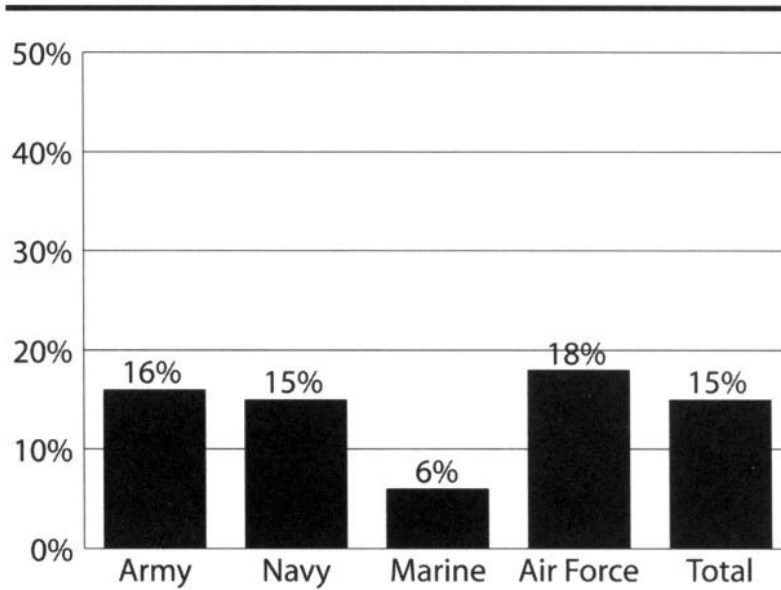
FIGURE 6.1
Active Duty Military: 1.4 Million People



Source: White House Project, 2009, "The Status of Women in Leadership in Individual Sectors: Military." Report: *Benchmarking Women's Leadership*, November, 66, www.thewhitehouseproject.org (accessed May 23, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 180.

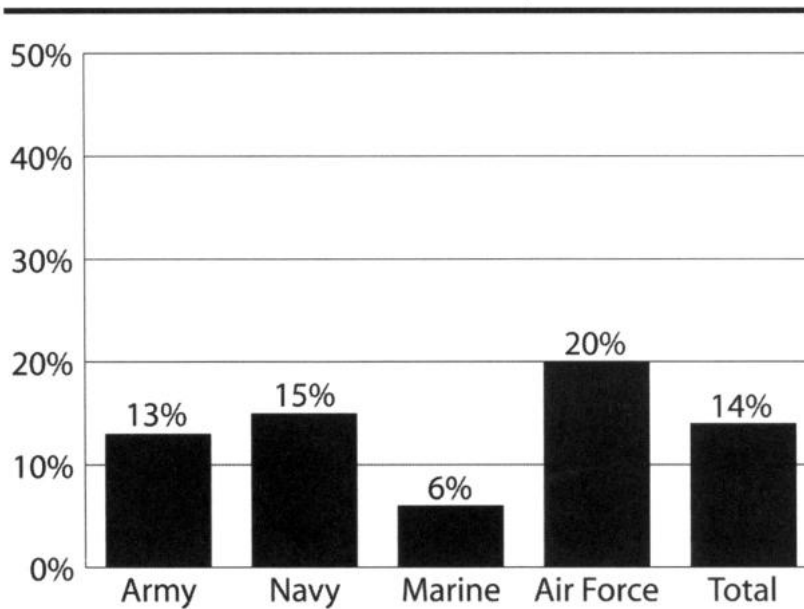
FIGURE 6.2
Women as Percent of Officers by Service Branch



Source: White House Project, 2009, "The Status of Women in Leadership in Individual Sectors: Military," Report: Benchmarking Women's Leadership, November, 67, www.thewhitehouseproject.org (accessed May 23, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 181.

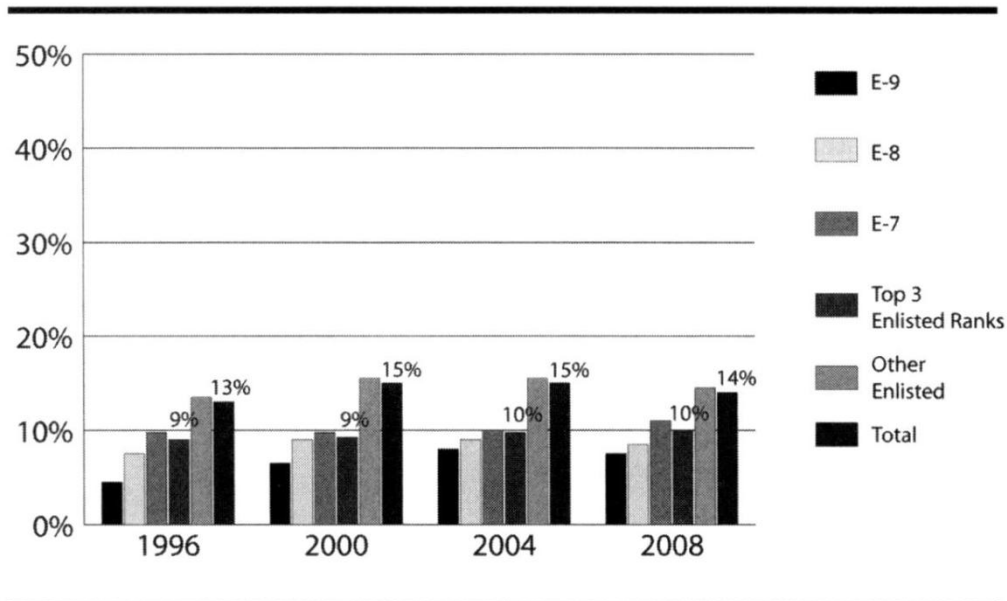
FIGURE 6.3
Women as Percent of Enlisted Personnel by Service Branch



Source: White House Project, 2009, "The Status of Women in Leadership in Individual Sectors: Military," Report: Benchmarking Women's Leadership, November, 67, www.thewhitehouseproject.org (accessed May 23, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 181.

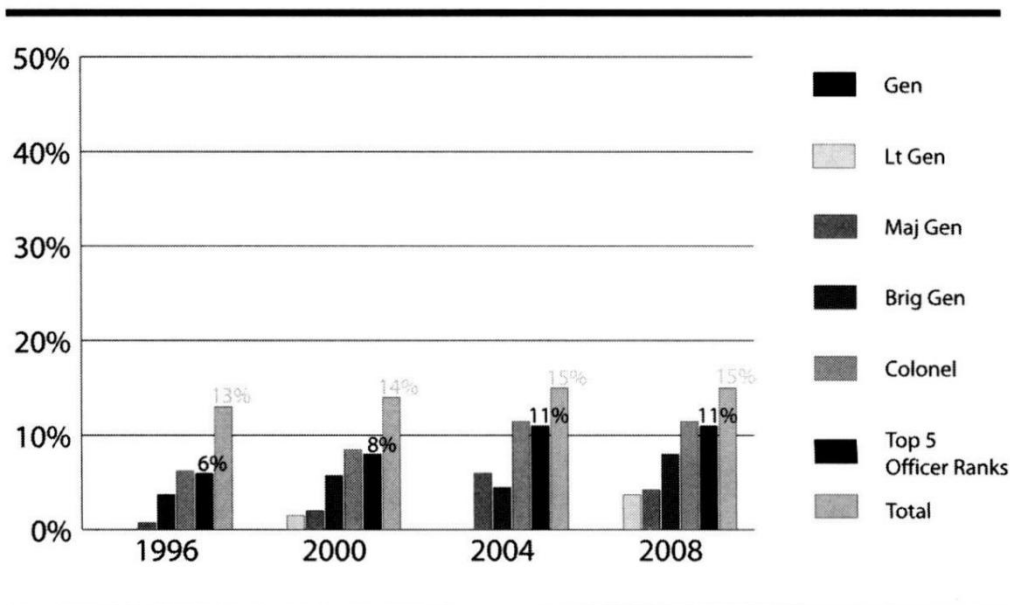
FIGURE 6.4
Women Enlisted Personnel as Percent of Total Enlisted Personnel



Source: White House Project, 2009, "The Status of Women in Leadership in Individual Sectors: Military," Report: Benchmarking Women's Leadership, November, 68, www.thewhitehouseproject.org (accessed May 23, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 182.

FIGURE 6.5
Women Officers as Percent of Total Officers



Source: White House Project, 2009, "The Status of Women in Leadership in Individual Sectors: Military," Report: Benchmarking Women's Leadership, November, 69, www.thewhitehouseproject.org (accessed May 23, 2010).

In R. SKAINE, *Women in Combat : A Reference Handbook*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, 2011, p. 183.

TABLE 1: Active Component

Service	Grade	Number of Active Component Authorized Positions ¹	Percentage of Authorized Positions Open to Women ²	Percentage of Total Active Component Women ³
Army				
	Officer	71,440	83%	18%
	Warrant Officer	13,383	90%	9%
	Enlisted	413,077	64%	13%
	Total	497,900	68%	13%
Marine Corps				
	Officer	19,489	78%	6%
	Enlisted	162,611	68%	7%
	Total	182,100	69%	7%
Navy				
	Officer	51,298	98%	17%
	Enlisted	266,912	90%	17%
	Total	318,210	91%	17%
Air Force				
	Officer	64,999	99.6%	19%
	Enlisted	260,461	99%	19%
	Total	325,460	99%	19%

1. Defense Resource Data Warehouse/FY14PB (P&R[R&FM])[TFM], 26 April 13

2. As provided by the Services

3. Defense Manpower Data Center data as of April 30, 2013

In Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, Report to Congress on Women in the Services Review, juillet 2013, p. 7.

TABLE 2: Reserve Component Data

Service	Grade	Number of Reserve Component Authorized Positions ¹	Percentage of Authorized Positions Open to Women ²	Percentage of Total Reserve Component Women ³
Army NG				
	Officer	44,440	88.2%	12.8%
	Enlisted	313,800	68.0%	15.6%
	Total	358,200	70.5%	15.3%
Army Reserve				
	Officer	42,075	85.6%	24.4%
	Enlisted	162,925	89.5%	22.6%
	Total	205,000	88.7%	22.9%
Marine Corps Reserve				
	Officer	3,717	70.8%	7.4%
	Enlisted	35,883	56.9%	4.2%
	Total	39,600	58.2%	4.5%
Navy Reserve				
	Officer	14,854	97.8%	17.8%
	Enlisted	47,646	98.3%	22%
	Total	62,500	98.2%	21.1%
Air Force NG				
	Officer	14,632	99.8%	18.4%
	Enlisted	91,068	99.1%	19.0%
	Total	105,700	99.2%	18.9%
Air Force Reserve				
	Officer	15,650	99.7%	26.4%
	Enlisted	55,230	99.7%	25.7%
	Total	70,880	99.8%	25.8%

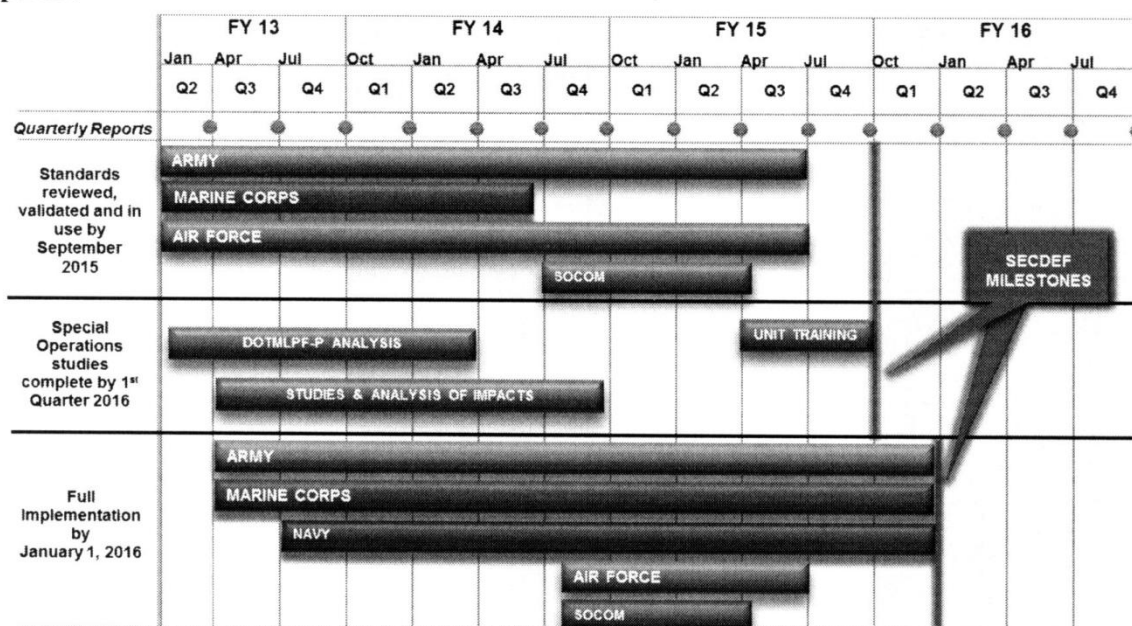
1. Defense Resource Data Warehouse/FY14PB (P&R[R&FM])[TFM], 28 April 13

2. As provided by the Services

3. Defense Manpower Data Center data as of 28 April 13

In Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, Report to Congress on Women in the Services Review, juillet 2013, p. 8.

FIGURE 1: Depiction of timelines and Lines of Effort as contained in the implementation plans:



In Office of the Undersecretary of Defense Personnel and Readiness, Report to Congress on Women in the Services Review, juillet 2013, p. 9.

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (1)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name :Arthur

Position in the military* :Junior Enlisted Sailor in the Navy

Gender* :Male

Age* :21

Hometown :Alabama

Current location :Florida

Brief explanation of your career in the military/future plan :

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes. Seeing the topic through a historical eyeglass, men have always been put into combat as warriors while women stayed back to raise and nurture their children and keep things on an even keel at the home front. Both very important jobs. From what I have experienced, most men in the military are not supportive of having women assume combat roles. The men feel that it is their job and duty and that putting women in combat is an unnecessary and dangerous step in what seems to be another feminist movement.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

No. The United States has used men as the primary warfront force since it's founding. We have been successful in every major engagement with the exception of Vietnam by using strong young men. Why try and change something that works? I understand the want for equality but at some point a line needs to be drawn. Biologically a man is physically stronger than a woman. That is a fact. So if I am shot in open combat weighing all of 260 pounds (in full kit), I want to know that the person coming to pick me up or drag me to cover is going to be able to do it and do it fast. In addition to that I know there are very strong women out there and if they can screen physically the same as the normal male warfighter, then I feel they would be a benefit to the effectiveness of the military.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

I feel that it is a statement making the iconic soldier a unisex idea. Wars are not only fought by the men carrying rifles, but rather is a much larger effort with a vast support behind the front line combatants. Both men and women play crucial roles in a war effort.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes I do agree. I feel that a woman in a squad of men, all of who perform equal, would be a great advantage. The chemical difference between men and women would allow for a better diversity of ideas and strategy

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

The evil of those who commit the crimes of sexual harassment will exist whether or not women are in combat roles and has been a military wide issue for both men and women who aren't in combat roles for quite sometime. As far as maternity, if a woman wishes to be a front line warfighter, the last thing she should be thinking about is pregnancy. All of this said, I don't think either sexual harassment or maternity would be an issue if a female truly desired to be a combatant.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Kept in place. No special treatment or lowered standards should be implemented. If a woman wishes to fight side by side with men, she should train side by side with men as they train and nothing less.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

No opinion.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

Currently I am not in a combatant role in the military so it would not directly affect me. I will say that I do work with women and they contribute immensely to the military, specifically the navy, as a whole.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

I strongly support the equality of women in all areas of living and working, but direct, frontal war fighting has, for thousands of years, been a man's trade and I feel it should remain that way. Someone who disagrees may say that tradition is a terrible reason to prevent change, which in many ways, especially for women, it is. Direct combat is an entirely different beast all together though and that is where the line should be drawn.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (2)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name :Lisa Stearns

Position in the military* :MP

Gender* :F

Age* :49

Hometown :Redmond

Current location :Redmond, Oregon

Brief explanation of your career in the military/future plan :Military Police

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes it does, As in the past it was frowned on to have women as equals to men.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

Yes I do. Women today are educated and trained equally with men in the military. I feel if they can Physically do the job you need to let them.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

I agree.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes I do.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

Yes I do.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

No I don't.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

No I don't

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Yes I do. Increase training annually to keep all soldiers up to date on skills in war fare. Training is the key word in survival.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

I think it should be tested before actually doing it.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

no

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (3)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name :

Position in the military* : LCDR/O4; retired

Gender* : Female

Age* : 49

Hometown : Oregon City, OR

Current location : Bend, OR

Brief explanation of your career in the military/future plan : Enlisted, served 8 years as a Yeoman (pay and personnel), OCS, Commissioned, served in Training, Shore Operations, Personnel and USCG's Budget office.

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes, personal bias or insecurities can influence both ways; over protectiveness, arrogance to prove it is okay or not.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

Yes, a soldier is a soldier; you either can do the job of your specialty or not. If not, resign or get out. We make a choice to join, we as women know what we are signing up for and it isn't fair to the men to say "no" I can't do that part of my job. It should be equal for equal pay.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

Truth!

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

It shouldn't, harassment should be dealt with regardless; maternity happens, and a women has a choice to continue in service or not.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

Choose rate, choose fate of jobs; go in with an open mind. No, equal is equal.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

Not a fan. We learn from each other, this is ludicrous.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

No, I am retired, 5.5 years.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (4)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : Jean Cox

Position in the military* : Avionics Technician 2nd Class

Gender* : Female

Age* : 45

Hometown : Washington DC

Current location : Montgomery, AL

Brief explanation of your career in the military/future plan : 8 years of enlistment, avionics technician in P-3B-C (ASW) and C-130 (Logistics). End of enlistment 1995, E-5 rank

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes. I would say that once you're already a female soldier, your predisposition to hold men and women to different roles is severely reduced (other than to solidify that belief) than compared with the general population. But there exists a prevalent sect of traditional machismo ape-like military men who hold to that belief that men are superior to women. They still hold powerful positions, and during initial training can be very influential on impressionable young (male) recruits. It will be another full generation before these beliefs fade.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

To tie up talent on the basis of gender is counterproductive to the goal of unit readiness in very specific ways. I served when men and women were not on equal footing. During Operation Desert Storm, I was precluded from being deployed to forward war theater of operations. It was relatively early in my career, so I felt confident that my skills were not missed. But later, I was very well respected, an excellent technician and teacher. During peace time operations, I was deployed often and at the request of deployment operations officers.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

Could not agree more. Units are like families. There are those that don't get along, but in general terms we're one. Once you "get it", it's a long time before you grow out of that mentality. We are not individuals.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Absolutely, but each person does have different strengths. It was great pride in my military service, that I could do all my counterparts could do. There was not another avionics technician in my unit who exceeded my abilities, mental and physical. I cross-trained with other specialties. I never asked a man to install an aircraft battery when I was working with the electricians. But even among the men, there were some more physically able than others. We had one electrician, very strong, who could install generators in the engines by himself. No other man in his work center could do that. Abilities differ from person to person, regardless of gender.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

I think military is slow for social change and the gender gap would certainly qualify for that. We're getting there, but have some work to do first.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

No. Both sexual harassment and maternity policies were in place 20 years ago.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

Not really. And while the idea of "poster girls" offends me for intellectual reasons, I do see the benefits of them. For every strong, capable, admirable female service member, there still exists two who manipulate their way out of duty. It takes a long time to overcome that.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Standards should never be reduced. As a volunteer force, we can be picky. If you can't qualify, you can't serve.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

I'm against it entirely. To me, it would be akin to racial segregation.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

Since I am a veteran and not on active duty, the answer is no.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (5)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : Timur Gaston

Position in the military* : Specialist /E-4

Gender* : Female

Age* : 47

Hometown : Mtn.Home, Idaho USA

Current location : Cove, Oregon USA

Brief explanation of your career in the military/future plan : I was a postal clerk in a reserve unit for 3 years, and a clerk in a Combat Support Battalion in the Oregon Army guard unit for another 3 years. And on the reserve list for the last 2 years of a 8 year contract. During my time in the Army Reserve Unit I was called up to serve with another unit in Somalia during Operation Restore Hope. I was a postal clerk and opened a post office during my 3.5 months in country. After my six years was up I was due to deliver my first child so I didn't sign up for another tour.

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

I believe that gender can influence the work in and out of direct combat settings. I do not know if the world is ready to have American Women in infantry units fight side by side with men. I do think the upcoming generation of American Men may be able to do ok. But I do believe women bring something different in their abilities and their thought process.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

I do agree with the lifting of the ban, because I know personally that my career was stifled because I couldn't be a clerk in a combat unit because I was a female. And in the urban type of warfare that we are engaged in today it doesn't matter we all see combat. I was in a support unit and I was getting shot at as much as the infantry. I saw the military police unit see as much engagement as the infantry units. I do know that when I was in Africa, we were the only women in uniform in units other than the Swiss Army Hospital.

I have seen women be valuable in the conflicts we have been engaged in to help with winning hearts and minds. Lifting the ban will help women who choose a career in the military to be able to advance and move through her career without the limits place on her because of her gender, just her abilities.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

I do believe the above statement; I received the same basic training as a man in my job. I can dig a foxhole, throw a hand grenade, and shoot an M16. I know how to clean my weapon, secure it and load it. I can drive any vehicle (not a tank) and do my job that I have been trained for. When I put my uniform on, with my boots, helmet and flack jacket I am trained to do what I need to do.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

I do believe that soldiers with the same abilities and capacities should be able to choose the job in the military that they would like. And there are men and women who could and should not be in the infantry it is physically demanding and mentally taxing.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

I think the change in military policy does reflect the direction that military operations and technology are going. We have units of women who go out and help the civilians who can either harm or protect themselves and the objects of the military to help their country.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

I think we have had issue with harassment whether the soldier is a woman or a man it is a matter of training and supervision. And in this country we recognized that maternity and paternity is something we need to bring into the military culture. Men and women should not have to choose between their families and the military.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

No, there is no other way our opportunities need to equal, but we do not need to have quotas and bending of standards to meet quotas.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

I think the current standards should be kept in place if they are truly necessary for the position. And we use more technology, we need to consider the needs and requirements of each position.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

I do think all female platoons can help bridge the implementation of these policies.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

I am not in the military any longer, but I do have a daughter who may choose to join. I have taught her strength of body and mind. And I think she would do fine if that is the path she chose.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (6)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : JR Brooks

Position in the military* : 1SG Security Forces USAF

Gender* : M

Age* : 47

Hometown : Madras, OR

Current location : Madras; OR

Brief explanation of your career in the military/future plan : Started out in the USA infantry National Guard 1985. Moved throughout the career fields until joining the Air Guard in 1990 as a Security Forces Specialist. Have deployed around the world but spent most of my 21years in the service as an Air Force Security Specialist. Moved up the ranks until becoming a First Sergeant for the SF so I have 16 years working with both men and women at all levels in the SF career field.

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Influence comes from culture and background of every individual. Some people are narrow minded and don't have vision beyond their noses.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

Putting restrictions on any group from participating in a job function is never a good idea. Every person has their own unique set of natural skills and abilities. Men are physically stronger than women but other than that, there are very few differences.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

Of course I agree with the fact that war is fought by soldiers, sailors and airman...

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes, the qualification process needs to be exactly the same though. My experience with the military is that there are two different standards, one for men and one for women. Look at “American Ninja Warrior” and tell me that they change the course for the different genders.... They don’t do that because there is only one standard and it doesn’t matter if you are black, white, red, pink male or female.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

Yes, as I stated before, the operations are becoming a lot more specialized and you don't have the brute force of battle any more. The new game uses a lot more brains than brawn and the female brain is more than capable of if not better equipped in some cases for problem solving.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

There is always going to be situations that arise that will challenge the effectiveness of any organization but it will be the job of leadership to develop standards and then follow through with the implementation of them.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

Women have had a harder time competing in the past. Now the pendulum has swung to the point where there is a push to elevate women and minorities higher to make up for past mistakes. Giving women an opportunity to compete for a broader range of jobs will increase the odds that more women will rise. Quota is NOT the answer, We need to promote the best candidate no matter what the gender, race or creed.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Unfortunately I don't know what all the current standards are. I've been retired for 9 years.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

Horrible idea.... Why not go back to the old of segregation and do that with all Black platoons? If you want success you need to integrate not segregate

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

NO

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (7)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : Karly Tolman

Position in the military* : U.S. Navy Seabee, trained sailors to go to Iraq

Gender* : Female

Age* : 29

Hometown : Madras, OR

Current location : Phoenix, AZ

Brief explanation of your career in the military/future plan : I was only in for 2 years because I got hurt in trying and eventually after that I was discharged with disability.

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes, there were not many females where I was because it's a boy's world to want to go fight over seas. There were only 15 girls where I was and we we're all treated different especially when I got hurt. When I got hurt I no longer mattered and they thought I got special treatment because I didn't have to do PT and was at the hospital all the time.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

Yes, they need women over to fight too. It may be distracting to some but a womens mind thinks differnt and they still need those kinds of minds. They need that influence.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

It's true. When your out in the field your not a man or women your just another solider or in my case sailor. You all dress alike and most of the time you are all treated the same.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes, their are some bad ass women out there in the military that can even do things better then a man.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

Yes, men and women should be equal by now

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

Hopefully. The military doesn't like its women to get pregnant. In fact they hate it. As soon as you get pregnant there you are shipped off to a special unit of just pregnant women. You can't even stay at your regular unit until you are too big to do stuff. They just ship you off.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

No there are so many other things that women can't do there that that was the only way.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Kept in place

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

They have them but they are all pregnant women

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

No

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (8)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : Jessica Harder

Position in the military* : USAF Security Forces SrA

Gender* : Female

Age* : 23

Hometown : San Angelo

Current location : Alabama

Brief explanation of your career in the military/future plan : I plan on commissioning and retiring as an Officer

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes, the biggest thing I would say could hinder combat if a woman is involved is if a woman is in a life threatening situation, men are more likely to focus on helping the woman before completing whatever mission they are on. Also if a woman is in combat and get pregnant by someone it is a waste of money and resources to fill her position

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

Honestly, the only way I would be for women being able to be included in combat is if it was guaranteed for a fact that there would be no emotional involvement between her and the men she was in combat with. Women can be very detail oriented but if emotions are mixed in with other things people don't focus as much on the mission.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

I agree with that. If "business" can be separated from "pleasure" then I'm all for it.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

I completely agree.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

Yes, women used to not even be able to join the military

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

No, if anything I think it will hinder it

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

Women can compete and excel in whatever they do, they just have to apply themselves. You don't have to be in combat to do that. Support outside of combat is just as important as it is in combat.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

I think they are fine just how they are.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

It could be a good thing if the women are strong and work together. It can be a bad thing if they cannot control their emotions or form separate groups.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

Not really, I'm in Security Forces so we do the same work as the guys do home station and the places we deploy to. Women might see more outside the wire missions. But overall not really.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

As an overall picture, I'd have to say that if emotions and sex can be completely separated in combat situations then having women in combat can happen. Women joined the military signing there life over to serve their country, just as men did; so if we were able to join combat, that is something that we have to be willing to rise up and do. And if men are continuing to join the military knowing women are too, then they have to be willing to fight next to them if we are one day able to join them in combat.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (9)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : Philip R Smith Jr

Position in the military* :Retired Tsgt in USAF

Gender* :Male

Age* :60

Hometown :Eugene Oregon USA

Current location :Madras Or USA

Brief explanation of your career in the military/future plan : 18 years avionic Tech

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes, Men think differently than women.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

There are times you should not have to think before taking an action. All being equal makes it so you can use anyone anywhere anytime. All soldiers should be treated the same.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

As it should be.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

Not in service presently. Retired in 1995.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

No.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

No.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Not in that loop anymore.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

I think we should have all soldier platoons.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

No. Again, retired.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

War is an ugly thing and we should work to prevent it at any level.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (10)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name :

Position in the military* : Commander in Navy

Gender* : Male

Age* : 65

Hometown :

Current location :

Brief explanation of your career in the military/future plan :

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes. The composition of a fighting force is not an equal opportunity subject. The purpose is to assemble the strongest, most deadly, fighting force. Politico-gender topics just get in the way.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

No. Lifting the ban does not enhance the destructive capability of the military.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

This may be a true statement, but is deceptively simplistic.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

No. Gender introduces an additional variable into the combat equation that diminishes effectiveness.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

It may. Unfortunately combat today is not necessarily about winning.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

Absolutely.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

No. The purpose of the military is to ensure survival by combating the enemy and not to ensure gender neutrality.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

It is essential for any organizations survival to review and modify everything constantly.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

A platoon to do what???

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

No. I am retired.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (11)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name :David P. Holmes

Position in the military* :Command Sergeant Major

Gender* :Male

Age* : 72

Hometown :Redmond, Oregon

Current location :Redmond, Oregon

Brief explanation of your career in the military/future plan :Entered the U.S Army 13 August 1959. Served in the United States, 4 tours in Korea, Vietnam 1965-1968 and 17 years in Germany. Retired Jan 1995. After serving over 30 years service I retired as a Command Sergeant Major. Served at all levels of command. From Private to Command Sergeant Major. Last assignment was Command Sergeant Major of U.S. Army Missile Command/Redstone Arsenal Alabama.

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes, soldiers I served with expressed concern about women in the combat arms. Comparing them to a sister or mother fighting beside you, also the enormous task of carrying a 100 pound load on your back from day to day. The physical aspect is always a concern plus the feeling to protect them from harm. Also the different needs of the female/male soldier, (ie) sleeping and restroom issues. Its only fare to say there are women who can and do out perform their male counterparts. However they were rare in my military career.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

No, I feel the lifting of the ban was to show fairness to both sexes and remove the pressures of society to let women serve in direct combat, Time will tell if they made the right decision,

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

Wars are fought by soldiers. For every combat arms soldier on the battle field it requires ten soldiers to support him or her.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

Yes. This is happening today around the world.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

No with the Special Operations and new military tactics it would be hard to apply.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

It will cause some critics to take a second look at the policy.

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

The only way to see if it will work and ensure women that chance to excel, was to lift the ban. The question is what will be the overall effect on our combat arms units.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Yes. Standards are reviewed constantly and updated as needed. We have a proven military that is respected around the world. Why would we modify something that works.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

Why? I entered the Army in 1959. They had the women's Army Corps. They fought hard to change that system and reintegrate into the units they supported. Women were still housed away from the male population until pressure forced the military to a coed barracks which proved to be a smart move, and improved team concept in the units which they supported.

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

No I'm retired. No longer on active duty.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

Combat units have a very tough job in the war zone. Why add another unnecessary task for commanders to deal with. War is not about being equal, its about accomplishing the mission and bringing everyone home to their families.

Thank you very much for your participation!

QUESTIONNAIRE ON WOMEN IN COMBAT ROLES IN THE MILITARY (12)

This questionnaire will be part of a master thesis written to obtain the license in law at the UCL Louvain-la-Neuve (Belgium). The subject of it is: « *Women in combat : analysis of the lifting of the ban on women to serve in direct combat positions in the US military – between military effectiveness and equal opportunity* ».

Your personal data will be treated with care and discretion and your anonymity will be guaranteed, if you wish.

Please feel free to answer these questions without restraint. Your testimony will only be used to reflect individual opinion, not that of the US military as a whole.

PERSONNAL DETAILS

First and last name : Dan Dendauw

Position in the military* : US Navy Aviation Maintenance Manger Senior Chief Petty Officer (Retired)

Gender* : Male

Age* : 49

Hometown : Madras, Oregon

Current location : Macclenny, Fl

Brief explanation of your career in the military/future plan :

32 years of experience involving all aspects of military aircraft management including hardware and software systems development, provides expert consultation in Engineering Data Management Systems (EDMS) for program design, development and implementation of technical products. System evaluation and maintenance, quality assurance, personnel management of up to 300 personnel, and coordination of all operational schedules and maintenance requirements of up to 50 aircraft in a high tempo operational environment. In depth experience with management, hands-on, and instructional applications, of aerospace structural systems including flight controls, landing gear, hydraulics, environmental control, cryogenic and engine systems.

*mandatory fields

QUESTIONS

- I. Do you think gender can influence the opinion of a soldier on such a topic, and why?

Yes, gender can influence the opinion of a soldier. Military men are typically Type "A" personalities. Macho and generally thinks they are superior than women.

- II. Do you personally agree that the lifting of the ban on women to fight as equal as men in direct combat was necessary to ensure the effectiveness of the entire military, and why?

No I do not agree to lift a ban. Unlike other civilian occupations, the military is designed to basically “break things and kill people”. If a military wants to “win” a war you must have the biggest, baddest, and most powerful force on the planet. The effectiveness of a military does not depend on men and women in combat together; effectiveness of a military depends on how big and bad my military is and how much damage “MY” military does to the enemy.

- III. What do you think of the sentence: « War is not fought by men or women, but by soldiers »?

Again, NO, that is the politically correct way to say women and just as strong as men... Been proven scientifically that women are not made the same as a man. Women are typically smaller, shorter, and less physical than men. That’s just a fact. I am 6’6” 245 lbs and to fight a war, I would rather have 1,000 men of my size rather than 5’6” 110 lbs.. I would defeat ANY army that had that size of military.

- IV. Do you agree that two soldiers with the same abilities and capacities should be able to fight in direct combat, regardless of their gender, if they both qualify for the job?

No two soldiers have the same abilities or capabilities. Someone is ALWAYS superior to the other. Again, the purpose of a military is to WIN a war.

- V. Do you think the change in the military policy really reflects the 21st century military operations?

No I think the change in military policy reflects the “ideology” of liberals and progressives who want to change things for political correctness. Again, the purpose of a military is to WIN a war at any cost.

- VI. Do you think that issues such as sexual harassment and maternity will be a break to the correct implementation of this new policy?

This question is the perfect question on why women should not be in combat. According to question #4 “that two soldiers with the same abilities and capacities” but now the question asks about sexual harassment and maternity... how can you be “equal” but now have “issues”... you’re either equal or not.. you can’t have it both ways...

- VII. Do you see any other way than the lifting of the ban that could have ensured equitable opportunities to compete and excel in the armed forces for women?

No, again you’re either equal or you’re not. Just by asking this question you are admitting that women and men are not equal. And that women do not have equitable opportunities to compete and excel.

VIII. Do you think that current standards should be kept in place, reviewed or modified?
To what extent?

Depends on what Military you are referring to. The US DOD has had a steady decline due to the current lack of leadership and progressive ideology. I don't know about Europe's position.

IX. What do you think of the idea of implementing all-female platoons?

No, you want to lose a war, put a platoon of women out there, I'll put a platoon of men, I'll win the battle in 10 minutes...

X. Will you personally be affected by the change of policy in your day-to-day duty?
To what extent?

No, I am no longer in the military.

COMMENTS

If you have any further comments, please write them below.

I know some of my responses are not in line with the so called “political correct” movement. I do know this, Military’s were made to be the strongest most powerful force on the planet and to destroy and kill as many people possible until the enemy surrenders.

In other words you don’t race a Smart car in a NASCAR race and expect to win. You build the biggest and fastest car to WIN the race, NOT to make everyone equal because you want everyone to feel good about themselves.

I wish you the best in your studies.

Dan Dendauw

Thank you very much for your participation!

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt

