

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: - (2021)
Heft: 4

Artikel: Pour la SSO, la politique de sécurité et l'inclusion des femmes vont de pair
Autor: Moser, Tamara
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-977692>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 01.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Toutes les photos © Centre des médias électroniques / ZEM DDPS.

Femmes dans l'armée

Pour la SSO, la politique de sécurité et l'inclusion des femmes vont de pair

Maj Tamara Moser

Membre du comité de la Société suisse des officiers (SSO) et cheffe de projet « armée et inclusion des femmes »

L'inclusion des femmes est non seulement pertinente en termes de politique de sécurité, mais aussi importante et urgente pour l'avenir de l'armée de milice. Les préjugés inconscients et les conditions-cadres légales jouent un rôle important dans le grave retard pris par l'inclusion des femmes.

Pourquoi les femmes doivent être incluses dans l'armée

« L'armée de milice est l'image de notre société » - c'est ainsi que l'armée se présente encore aujourd'hui lorsqu'il s'agit de souligner les avantages de notre armée de milice, résiliente et flexible. Comme dans le cadre de la mission CORONA. C'est la milice qui s'est rapidement déplacée et a rendu les services nécessaires à la sécurité de la Suisse dans une situation inconnue et dangereuse. Au cours de la crise actuelle, le système de milice s'est une nouvelle fois avéré être la solution idéale pour la sécurité de la Suisse.

Les équipes mixtes sont meilleures

Que les équipes mixtes soient simplement plus performantes est désormais un fait scientifique bien documenté. Pourtant, la Suisse l'a reconnu dès 1848 et s'est appuyée sur une armée de milice à l'image de la société. A l'article 19 de la première Constitution fédérale du 12 septembre 1848, il est dit: « L'armée fédérale, qui est formée des contingents des cantons, se compose: a) d'un contingent fédéral, pour lequel chaque canton doit fournir 3 hommes pour 100 âmes de la population suisse; b) de la réserve, qui est la moitié du contingent fédéral. Même alors, il était clair pour les premiers Suisses qu'une armée mixte, grâce à tous les talents et compétences différents, est la meilleure assurance nationale qui soit. Et la Suisse mérite la meilleure assurance nationale, comme l'a souligné à plusieurs reprises l'ancien chef du DDPS de 2009-2015, le conseiller fédéral Ueli Maurer.

L'armée en tant qu'image de la société

Depuis le 7 février 1971, l'armée n'est plus à l'image de la société suisse. Depuis lors, les femmes font officiellement partie de la population électorale et *de jure* de la société suisse. Mais dans notre pays, même après 1971, les femmes n'ont été acceptées que lentement dans la société historiquement dominée par les hommes. La Suisse a été créée par des hommes et pour des hommes. Cela crée des stéréotypes clairs et des préjugés ou biais inconscients. Par conséquent, une inclusion systématique des femmes dans la structure orientée vers les hommes est nécessaire dans tous les domaines. Contrairement à beaucoup de pays voisins, la Suisse n'a pas encore systématiquement promu l'inclusion. C'est peut-être pour cette raison qu'elle n'a pas développé le langage et la terminologie nécessaires pour pouvoir parler de préjugés inconscients. Education à la sécurité en Suisse, la formation à la politique de sécurité a consisté en un service militaire obligatoire historiquement ancré ainsi qu'en un service alternatif obligatoire plus récent. Une matière scolaire n'a pas été adoptée à ce jour. L'explication de ce fait peut être trouvée dans le passé de 1848, lorsque tous les Suisses étaient alors astreints au service.

Lorsqu'en 1971, la Suisse a enfin reconnu que les femmes sont des citoyennes égales en droits et qu'elles ont à ce titre les mêmes droits et obligations que les hommes, elle n'a pas su en tirer les conséquences nécessaires et les mettre systématiquement en œuvre. En particulier, compléter toutes les législations en conséquence. Il aurait été évident et correct, analogue au droit de vote, que le terme « Suisse » inclut désormais également les « femmes suisses » partout. Cependant, en raison des préjugés et stéréotypes inconscients très forts et persistants, mieux connus sous le nom de biais inconscient, cette étape logique et évidente n'a pas été osée. Au contraire, même après l'introduction de l'interdiction de la discrimination en 1981 (!) dans le domaine de la Défense et des forces armées, le service obligatoire a été maintenu pour les



hommes et les femmes ont été exclues de la formation à la sécurité en retour. Elles ont donc aussi été exclues de la participation factuelle à une partie significative du savoir et du pouvoir. Cela est particulièrement évident dans le cadre du Parlement.

Discrimination et exclusion

En tenant compte de l'application tardive du suffrage féminin à Appenzell Rhodes Intérieures en 1991, la Suisse était classée cinquième depuis la fin, dans le classement de l'égalité hommes-femmes. Aujourd'hui, la Suisse figure toujours au bas de la liste internationale en matière d'égalité et d'inclusion des femmes. Un exemple : bien que l'article 8 de la Constitution fédérale interdise la discrimination fondée sur le sexe, le même législateur différencie selon le sexe dans l'article 59, « Service militaire et de remplacement » : Selon le paragraphe 1, les Suisses sont tenus de l'effectuer alors que pour les femmes suisses, c'est volontaire (par. 2). Cela discrimine les deux sexes : les hommes sont obligés d'accomplir un service supplémentaire, les femmes sont exclues de l'éducation à la sécurité. C'est précisément cette distinction juridique inadmissible qui est la raison pour laquelle les femmes, qui représentent aujourd'hui seulement 0,7 à 0,8 % de l'effectif de l'armée, sont massivement sous-représentées en 2021 par rapport à leur proportion dans la population. CORONA nous montre, aujourd'hui, que des réglementations juridiques claires sont nécessaires en matière d'obligations. Se fier uniquement au volontariat et à

la responsabilité personnelle ne fonctionne malheureusement pas, comme nous l'avons vu de manière impressionnante au cours de cette pandémie. Si l'Etat veut imposer des obligations à ses citoyens, il doit les réglementer de manière claire et cohérente.

Conséquences

Le non-respect des deux principes, l'interdiction des discriminations de 1981 et l'armée à l'image de la population suisse, que les pères fondateurs ont énoncée par écrit dès 1848, a de graves conséquences. Car en Suisse, contrairement à tous les autres pays, l'armée n'existe que tant que la population et les cantons le veulent. Depuis cinquante ou quarante ans, il y a eu un écart évident entre la réalité (IST) et l'objectif (SOLL). Cela est évident depuis des décennies, notamment dans les urnes. Si certains groupes de population ne sont pas traités sur un pied d'égalité en raison de caractéristiques externes (genre), ils ne peuvent pas participer au système sur un pied d'égalité non plus.

L'accès réduit se traduit toujours par moins de connaissances et donc moins d'égalité des chances. Si les femmes ne sont pas incluses dans le système de politique de sécurité sur un pied d'égalité, elles manquent de connaissances importantes sur la politique de sécurité et donc souvent -et c'est compréhensible- la référence et souvent aussi l'intérêt. Dans des organisations complexes telles que les forces armées, il est cependant essentiel que la population dispose des connaissances nécessaires. Car ce n'est qu'ainsi qu'elle pourra prendre des décisions bien fondées dans les urnes.

L'armée doit redevenir le reflet de la société

L'approbation de la population est une condition de base pour l'existence de l'armée. Les votes qui nécessitent des décisions coûteuses et complexes sont davantage susceptibles d'être rejetés par des personnes ayant peu accès à l'information ou au sujet. Ceci s'applique d'autant plus que le modèle est coûteux ou complexe et que l'avantage personnel direct pour la personne habilitée à voter est faible.

On sait depuis longtemps que ces exigences s'appliquent aux conscriptions de l'armée. Pas seulement depuis l'étroit résultat du vote sur le nouvel avion de combat – qui n'a bénéficié que d'un mince 50,1%. Que l'inclusion des femmes dans l'armée et la politique de sécurité soit donc importante et urgente était déjà l'un des constats les plus importants après la débâcle du *Gripen* en 2014. D'ici là au plus tard, des mesures structurelles pour l'inclusion des femmes devraient avoir été décidées par les politiciens.

Le cas est encore plus clair avec l'armée. Elle est au courant des futurs problèmes démographiques massifs depuis des décennies. Pas étonnant, si seulement 50 % des prestataires de services possibles sont des services militaires obligatoires et entièrement inclus dans le système. En conséquence, l'armée renonce à la qualité. Parce que, comme déjà indiqué en 1848, les équipes

mixtes sont tout simplement plus performantes. Même dans l'armée. Ni la Suisse, ni aucun autre pays ne peut se permettre de faire des compromis sur la qualité en matière de sécurité. C'est pourquoi l'armée, conformément à son mandat, aurait dû prendre des mesures concrètes pour inclure les femmes il y a des décennies déjà. Pas seulement lorsqu'il s'agit de choses considérées comme allant de soi, comme une infrastructure équivalente, des équipements adaptés ou une culture inclusive et appréciative.

Mais des mesures manquent encore aujourd'hui. Depuis que l'auteure de ces lignes a rejoint l'armée en 2003, le problème des stocks est un problème existentiel, car aucune entreprise au monde ne peut se passer d'un nombre suffisant d'employés. C'est également le cas de l'armée, notre véritable assurance nationale et la seule réserve de sécurité stratégique de la Suisse. Ceci a des conséquences aussi sur le respect des obligations internationales en matière de sécurité, par exemple la protection de votre propre espace aérien.

Pour toutes ces raisons, la pension alimentaire et l'assurance qualité doivent être classées comme urgentes et importantes. Nous sommes maintenant en 2021. Qu'a fait l'armée pour inclure les femmes au cours des dix-huit dernières années? Du point de vue de la Société suisse des officiers (SSO), la réponse est non seulement déprimante, mais aussi décevante: pas grand chose. C'est étonnant, car l'armée est reconnue notamment pour ses instruments de commandement, la déduction claire et cohérente des conséquences. En ce qui concerne l'inclusion des femmes, l'armée n'e s'est pas encore positionnée. Si l'on devait la qualifier, l'armée recevrait un avis manifestement insatisfaisant – car elle n'a pas répondu pas aux exigences requises.

Comment la SSO veut parvenir à l'inclusion des femmes

La SSO veut voir de l'action. C'est pourquoi elle a donné le bon exemple en 2020. Elle a élu la première femme au conseil d'administration et a lancé en parallèle le projet «Armée et inclusion des femmes». La SSO veut promouvoir l'inclusion importante et urgente des femmes avec le DDPS et la direction de l'armée. Parce que le problème complexe et ne peut être résolu qu'ensemble.

Pour la première fois, la SSO et ses membres ont créé un catalogue bien fondé et spécifique de mesures pour l'inclusion des femmes, incluant la responsabilité et une évaluation de l'efficacité de chaque mesure proposée. Les résultats sont présentés inchangés dans le rapport intermédiaire. Avec cela, la SSO veut permettre une coopération transparente et honnête. La SSO se concentre sur les mesures qui peuvent être mises en œuvre immédiatement par l'armée.

Le 20 mai 2021, la responsable du projet «Armée et inclusion des femmes» a présenté personnellement le rapport intermédiaire du projet à la cheffe du DDPS, la conseillère fédérale Viola Amherd. La présentation au chef de l'armée, le commandant de Corps Thomas Süssli, a eu lieu le même jour à Berne. Un grand jour pour le

projet, la SSO mais aussi pour la Suisse. Car tant le DDPS que l'armée ont confirmé à la SSO leur volonté de travailler ensemble. C'est la première fois que le DDPS, l'armée et la SSO font un geste concret et commun sur ce sujet important. Il y a donc désormais toutes les chances pour que les choses puissent et doivent bouger.

Conclusion du rapport intermédiaire du SOG

«L'armée et l'inclusion des femmes» :

- Les préjugés inconscients contre les femmes sont particulièrement fréquents et forts dans l'armée. Des mesures systématiques sont nécessaires pour les éliminer;
- Il existe un certain nombre de mesures immédiates qui améliorent considérablement l'inclusion des femmes déjà en service (effet attendu de moyen à grand). Ces mesures peuvent être mises en œuvre immédiatement par l'armée sans trop d'efforts et sont possibles dans tous les domaines: infrastructures, équipements, *leadership*, culture, langue/imagerie, formation, etc.;
- Un changement culturel est nécessaire et élémentaire; il doit être exemplifié d'en haut et imprégner tous les domaines: formation et élimination des préjugés inconscients, exemplification de l'inclusion dans le *leadership* (*top-down*), spécifications cibles avec contrôle et sanctions en cas de violations;
- La plupart des mesures d'inclusion des femmes dans l'armée ont également un effet attendu de durée moyenne (à importante) en dehors de l'armée (population / femmes en général);
- L'armée peut introduire immédiatement les mesures d'inclusion qui ont été négligées depuis 2004 et en même temps envoyer un signal social fort pour l'inclusion des femmes (rôle de pionnier);
- Afin d'augmenter le nombre effectif de femmes dans les forces armées à grande échelle (10 % et plus), le cadre juridique doit être adapté : Le même devoir pour les hommes et les femmes ainsi que les lois existantes discriminatoires en matière de genre doivent être corrigées. Les groupes de travail n'ont pas trouvé d'alternative à cela.

Suite des travaux

Le rapport intermédiaire de la SSO comprenant les mesures spécifiques est actuellement en discussion avec le DDPS et les forces armées. Le rapport intermédiaire a été remis au groupe de travail du DDPS «Les femmes dans l'armée» et à la responsable de la diversité. Le 18 juin, un premier échange conjoint entre le DDPS, l'armée et la SSO a eu lieu sous la houlette du DDPS. Les informations actuelles sur le projet «Armée et inclusion des femmes» sont disponibles sur <https://sog.ch/projekt-armee-und-fraueninklusion/>. Ceux qui s'inscrivent à la *newsletter* recevront des informations régulièrement ou lorsqu'il y aura des nouvelles.

T. M.

Le 31 mai 2021, un rapport intermédiaire final préparé et envoyé aux groupes de travail, aux membres de la SSO (via les présidents) et aux personnes intéressées (inscription à la newsletter sur la page d'accueil de la SSO).

Projet SSO «Armée et inclusion des femmes» : Qu'est-ce que le SOG a réellement fait à ce jour ?

Fin 2020, le centre de compétence « Milice and volonté de défense » de la SSO a été fondé, dans lequel est également intégré le projet « Armée et inclusion des femmes ». Dans le même temps, il a été décidé que les sujets SSO devraient être élaborés avec les membres et non plus par le comité, comme auparavant.

Le projet « Armée et inclusion des femmes » est le premier à être mené avec la nouvelle approche « *bottom-up* ».

Création du groupe de travail SSO «Armée et inclusion des femmes»

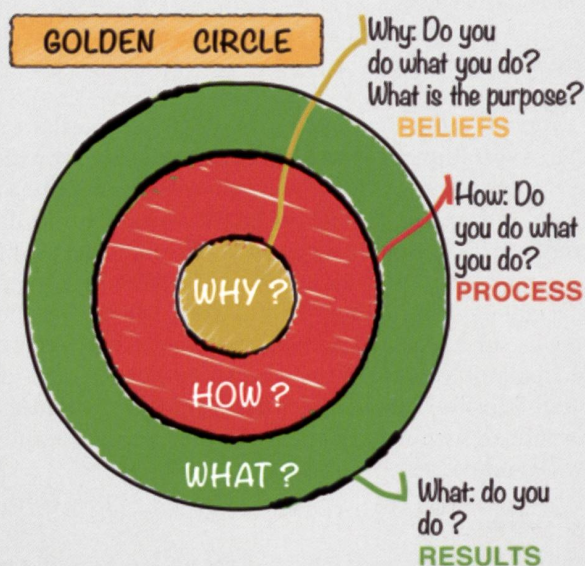
Un groupe de travail de la SSO a été mis en place pour la première fois pour développer l'avis de la société sur le thème « L'armée et l'inclusion des femmes ». Seuls les membres de la SSO étaient autorisés à faire ce travail stratégique.

Lignes directrices d'action :

- Adéquation à la milice : les rendez-vous en ligne sont conservés deux fois ;
- Durée : deux séances de 2,5 heures chacune incluant une pause ;
- Protection des données : est garantie à tout moment ;
- Non-membres de la SSO : développer conjointement des alternatives pour les groupes de spécialistes intéressés ;
- Exemple de valeurs d'inclusion : honnêteté, transparence, appréciation, ouverture, coopération et recherche de solutions gagnant-gagnant ensemble.

Action : Du 15 avril au 9 mai, les réponses aux questions suivantes ont été conjointement élaborées et consolidées lors de doubles sessions en ligne :

1. « Pourquoi » est-il nécessaire que les femmes soient incluses dans l'armée ?
2. « Comment » voulons-nous parvenir à l'inclusion des femmes dans l'armée ?
3. « Quelles » mesures concrètes (immédiates) sont nécessaires pour parvenir à l'inclusion des femmes dans l'armée ?



La logique suit le principe de communication/explication :
pourquoi – comment – quoi -> pourquoi – comment – quoi.

Calendrier jusqu'au rapport intermédiaire de la SSO

Le calendrier était extrêmement ambitieux. Le projet de rapport de l'armée a été annoncé pour la fin mai. Le rapport intermédiaire de la SSO devait être remis à l'armée au préalable, sinon les idées de la SSO auraient risqué de ne pas être prises en compte. En conséquence, cela signifiait que le rapport intermédiaire devait être prêt à la mi-mai.

13..03.2021 : Les présidents des sociétés cantonales d'officiers et des sociétés d'officiers spécialisées ont été averties dans le cadre de la conférence régulière des présidents sur la nouvelle approche bottom-up, ainsi que sur le groupe de travail SSO « Armée et inclusion des femmes » (SSO-AG) ;

14.03.2021 : Début des inscriptions via la page d'accueil SSO et information de tous les membres de la SSO via leur société cantonale ou d'arme. Publication parallèle et appel à participation au SSO-AG dans toutes les publications militaires - imprimés et en ligne ;

30.03.2021 : Décision de fonder un deuxième groupe de travail pour les militaires et le Service Croix-Rouge ;

31.03.2021 : La cheffe du DDPS, la conseillère fédérale Viola Amherd, confirme par écrit la volonté de travailler ensemble et de coordonner les travaux du DDPS et ceux de la SSO ;

14.04.2021 : Décision de fonder un troisième groupe de travail pour les responsables des forces armées est prise. Les participants en sont : le responsable Diversité dans l'Armée, le responsable Perspective Diversité et Chef de Projet SSO « Armée et Inclusion des Femmes » ;

15.04.2021 : Début de la première réunion du groupe de travail SSO ;

23.04.2021 : Début de la première réunion du deuxième groupe de travail pour les membres des forces armées et le Service Croix-Rouge ;

30.04.2021 : Dernière réunion du groupe de travail SSO ;

09.05.2021 : Dernière réunion du deuxième groupe de travail pour les membres des forces armées ainsi que le Service Croix-Rouge ;

15.05.2021 : Le rapport intermédiaire est préparé et envoyé à la DDPS ainsi qu'à l'armée ;

20.05.2021 : Présentation et la remise du rapport intermédiaire à la cheffe du DDPS et le chef de l'armée ;

27-05-2021 : Présentation et discussion du rapport intermédiaire avec le chef de projet pour le développement à long terme du Groupe Défense et Armée ainsi que le responsable de la perspective diversité ;

31.05.2021 : Le rapport intermédiaire final est envoyé aux groupes de travail, aux membres de la SSO (via les présidents) et aux personnes intéressées (inscription à la newsletter sur la page d'accueil de la SSO). Publication sur la page d'accueil.

T. M.