

Université de Lille
Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales

Première année de Master de science politique, parcours Affaires Européennes.

La place des femmes dans les politiques des sécurité de l'Union Européenne.

Mémoire préparé sous la direction de Madame Marie SAIGET.

Présenté et soutenu par Tiphanie PLANCHON.

Année universitaire 2020/2021

Remerciements

Je souhaite tout d'abord remercier Madame SAIGET d'avoir accepté d'encadrer ce mémoire et de m'avoir accompagnée durant cette année en restant toujours disponible et réactive malgré ce contexte difficile de distanciel. Ses conseils et sa bienveillance m'ont permis d'appréhender l'exercice du mémoire plus sereinement et de le mener du mieux que je le pu.

Je remercie également Madame DELAINE de s'être intéressée à mon sujet de mémoire et de faire partie du jury de soutenance.

Sommaire

Remerciements.....	2
Introduction.....	5
Chapitre 1 : La construction historique d'une absence.....	11
I) Un long désintérêt des organisations internationales envers les femmes.....	12
A) Une considération historique des femmes comme actrices négligeables du pouvoir	12
B) L'intégration des femmes comme vecteur de réussite et de légitimation.....	15
II) L'apparition de l'égalité de genre comme préoccupation communautaire mais éludant certains domaines.....	18
A) Les débuts d'un gender mainstreaming européen plus économique que social....	18
B) Un effort paritaire atteignant difficilement les hauts niveaux du processus décisionnel.....	21
III) Les femmes, un problème à résoudre ? Une considération sous l'angle de victimes passives des politiques.....	24
A) Une intégration des femmes comme cible des politiques, conséquence de leur absence présumée de la construction européenne.....	24
B) Une victimisation des femmes dans les politiques de sécurité, limitant leur pouvoir d'influence sur celles-ci.....	26
Chapitre 2 : une action tardive et incomplète de l'UE dans ses engagements paritaires de la 1325.....	29
I) Une prise en compte des femmes incomplète dans les domaines qui leurs sont traditionnellement dédiés.....	30
A) Une sur représentation des femmes victimes dans l'action extérieure de l'UE....	30
B) Un leadership des femmes dans l'humanitaire remis en question.....	32
II) Une difficile intégration des femmes dans les missions de gestion de crise.....	34
A) une insuffisante intégration des femmes actrices dans les missions militaires malgré une reconnaissance de leur légitimité.....	34

B) Un rôle prégnant des États membres dans l'intégration des femmes aux missions de crise.....	37
III) Une intervention récente dans la promotion des femmes comme actrices des politiques de sécurité.....	39
A) Une longue absence des femmes dans les services de l'action extérieure de l'UE	39
B) Une prise en compte tardive des femmes comme actrices de la sécurité dans le projet égalitaire européen.....	41
Chapitre 3 : un processus paritaire influencé par des acteurs hors Union Européenne, toujours en proie aux contestations.....	44
I) Un processus paritaire dans la sécurité, impulsé par les organisations internationales et tributaire des influences nationales...45	
A) Une impulsion des organisations internationales limitée par une application non contraignante.....	45
B) Le poids des dynamiques nationales comme limites et tremplins dans la représentation des femmes.....	47
II) S'associer pour exister ? La mise en place de réseaux comme stratégie d'ascension et de représentation.....	51
A) Une mobilisation nationale permettant l'eupéanisation de la question.....	51
B) Le développement d'une stratégie de regroupement afin de s'imposer et s'opposer dans un milieu hostile.....	53
III) Un problème loin d'être résolu, produisant encore des oppositions européennes et nationales.....	55
A) Un besoin de parité toujours contesté.....	56
B) Un intérêt moindre donné à la question des femmes dans la sécurité.....	59
Conclusion :.....	63
Sources :.....	66
Bibliographie :.....	67
Annexes :.....	76

Introduction

Le 8 avril dernier, l'image du « sofagate », représentant Recep Tayyip Erdogan et Charles Michel confortablement installés face à face, laissant Ursula Von Der Leyen debout, oubliée, reléguée à un canapé éloigné des deux hommes, a fait le tour du monde. Plus qu'une marque de mépris et une stratégie d'humiliation de l'Europe aux dépens de la présidente de sa commission, sans réaction de son président du conseil européen, cet acte rappelle la dévalorisation que les femmes ont longtemps vécu dans les lieux de pouvoirs de l'union.

Afin d'étudier les causes et conséquences des inégalités de genres constitutives des hautes fonctions de l'UE, ce mémoire étudiera la place des femmes dans les politiques de sécurité européennes.

En effet, alors que l'union européenne se montre comme un modèle de parité fondé sur des valeurs d'égalité et de non discrimination, reposant sur une base jurisprudentielle forte, les multiples mobilisations, rapports et débats en démontrent les limites. Dans ce mémoire nous étudierons l'évolution de la place donnée aux femmes dans les lieux de pouvoirs et le policy-making européen, en nous concentrant sur les domaines de la sécurité et des affaires étrangères, tout en étudiant la persistance des représentations sociales stéréotypées dans l'évolution paritaire de l'UE.

La crise sanitaire mondiale que nous vivons a participé à mettre en lumière un aspect peu traité par la littérature scientifique française et internationale, les femmes dans la gestion de crise de l'union européenne. L'analyse de cette participation féminine révèle une utilisation persistante des représentations sociales genrées attribuant des qualités spécifiques et différenciées aux hommes et aux femmes, amenant à une opposition primaire entre le “leadership testotéroné” masculin et le “calme olympien” féminin¹. La mise en lumière de différences de nature genrées soulève donc, à nouveau, le débat autour de l'existence de prédispositions dites féminines et masculines source d'inégalités de représentation

1 https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/11/07/les-femmes-chefs-d-etat-gerent-elles-mieux-la-crise-sanitaire_6058887_3234.html Le Monde, “Les femmes chefs d'Etat gèrent-elles mieux la crise sanitaire ?”

historiques des femmes dans les lieux de pouvoirs. Les prémices de ce mémoire se sont alors construits face au contresens existant entre l'attribution de qualités de gestion de crise et de diplomatie aux femmes tout en limitant leur ascension à ces fonctions et les reléguant à des postes moins prestigieux

En octobre 2020, Ernest URTASUN déclarait que le parlement européen avait adopté le tout premier rapport appelant à l'égalité des genres en matière de politiques étrangères et de sécurité de l'UE et le même mois, la commission européenne présentait l'introduction d'une stratégie sur 5 ans en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au niveau des instances de pouvoirs, lieux où les inégalités demeurent les plus fortes. 21 ans après la résolution 1325 de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et 26 ans après la déclaration de Beijing. Cette nouveauté nous a poussé à nous questionner sur la raison de ce décalage de la part d'une organisation qui fait de l'égalité l'une de ses valeurs fondatrices².

Ce sujet s'inscrit dans un champ de recherches apparu au cours des années 1990, résultant de l'alliance de deux domaines plus larges, les études de genres et les études européennes. Ce domaine de littérature connaît une expansion fulgurante reposant sur un corpus grandissant souvent financé par l'union européenne. Les recherches françaises et francophones, originellement très peu représentées dans ce champ ont, cependant, gagné en visibilité au cours des dernières décennies. La montée en puissance des travaux sur le genre et la représentation dans les années 2000, à la suite de nombreux élargissements de l'UE et la naissance de la résolution 1325 de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, sont le point de départ d'une large littérature française et internationale donnant à voir le poids du genre dans le processus d'européanisation. Cependant, à la différence des politiques humanitaires et de développement, les femmes comme actrices des domaines de la sécurité et des affaires étrangères européennes demeurent très peu abordées et étudiées.

2 Selon les articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne, l'égalité entre les hommes et les femmes fait partie des objectifs de l'Union et des valeurs sur lesquelles elle est fondée.

Ce travail de recherche ambitionne de contribuer à la littérature du genre et de l'union européenne en développant un aspect peu évoqué jusqu'à maintenant, la place des femmes dans les instances sécuritaires. Nous souhaitons alors démontrer que la promotion des femmes en tant qu'actrices des politiques de sécurité européennes demeure entravée par des représentations sociales stéréotypées et un manque de considération en dehors d'un rôle de victime de la part des politiques de l'union européenne.

Ce travail souhaite également mettre en lumière le rôle et l'existence d'un réseautage féminin dans l'ascension de ces femmes aux postes de décisions tant nationaux qu'europeens dans un processus continu d'affirmation et de légitimation de leur présence.

Les Femmes ont pendant longtemps été traitées comme un problème par l'UE et ses politiques ³. En effet, pendant des décennies la question des femmes dans l'union européenne a été majoritairement abordée sous le prisme des problèmes de trafics humains, de violence de guerre, de santé publique ou simplement comme un enjeu de la sphère privée causé par la domination masculine.

Ainsi, il est pertinent pour ce travail de chercher à aborder la question de la femme dans les politiques sous un autre angle. L'enjeu est ici d'étudier le traitement des femmes comme un acteur à part entière de l'union plutôt qu'une difficulté à laquelle celle-ci doit remédier.

Afin de mener ce mémoire de recherche à bien, nous nous poserons la question : comment après un processus égalitaire engagé depuis plus de 20 ans, l'union européenne ne parvient-elle toujours pas à garantir une place aux femmes dans la construction des politiques de sécurité et comment ces femmes parviennent-elles à développer des stratégies de représentation à cette fin ?

Nous nous interrogerons donc sur les raisons d'une sous représentation vivace des femmes dans les opérations et instances de sécurité européennes, malgré l'existence d'un processus partiaire vieux de plus de 20 ans dans le domaine. Nous nous questionnerons ainsi

3 Jacquot Sophie, « Europe/Européanisation », dans : Catherine Achin éd., *Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes*. Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p. 238-250

également sur les stratégies adoptées au niveau national et européen ayant permis une accession de ces femmes au policy-making sécuritaire.

Afin d'y répondre nous nous poserons diverses questions au cours de ce travail :

- Quelle place occupent les représentations genrées dans l'accession des femmes aux hautes fonctions nationales et européennes, dont la sécurité ?
- Quel est le rôle des hommes dans l'accession limitée des femmes aux postes de pouvoir ?

Ainsi, à l'instar de Patrick Juvet, nous nous demanderons, « Où sont les femmes ? »⁴....dans les politiques de sécurité de l'union européenne.

Nos premières hypothèses de travail seront que la représentation des femmes dans les plus hautes instances de pouvoir – dont fait partie la sécurité- a été limitée par la persistance des stéréotypes de genre. De plus, nous émettrons l'hypothèse que la récente présence croissante des femmes dans les politiques sécuritaires européennes résulte de stratégies représentatives mises en place par elles-mêmes. Nous postulons également que malgré un élan donné aux questions paritaires, de nombreuses oppositions continuent de s'élever face à la mise en place de systèmes de discriminations positives. Enfin, nous poserons l'hypothèse que la progression paritaire de l'union européenne est influencée tant positivement que négativement par les politiques des États qui la composent.

Afin de mener ce mémoire à bien, nous avons mobilisé la littérature du genre et de l'union européenne comprenant des textes scientifiques et sociologiques. Nous avons également consulté les rapports produits par l'Union européenne, ses institutions, directions générales et comités. L'étude de cette littérature a, alors, révélé les pratiques européennes, les priorités de la mise à l'agenda en termes de parité et l'angle d'appréhension du rôle des femmes, révélant un traitement envisageant les femmes comme un simple outil de croissance économique (JACQUOT,2013).

4 Juvet, Patrick. 1977. Où Sont Les Femmes. <https://www.youtube.com/watch?v=s2LYd02skrY>.

Nous avons également mené des entretiens auprès de deux femmes professionnelles de l'Europe, diplomates françaises au ministère de l'Europe et des affaires étrangères et montrant un intérêt particulier pour la cause féministe et l'égalité des genres dans les instances de pouvoirs nationales comme européennes du fait de leur engagement au sein de l'association « femmes et diplomatie ». Cela a été l'occasion de recueillir des informations plus informelles ainsi que des ressentis et expériences privées de possibles conséquences des inégalités de genre. Cependant, afin de répondre à la demande d'anonymat qui nous a été faite, nous évoquerons les deux enquêtées sous les noms de Madame H et Madame M. Cette étude aurait pu être enrichie par le recueil de propos d'hommes, plus ou moins défenseurs de la parité, occupant des postes dans les domaines de la sécurité et des rencontres d'hommes et de femmes députés européens s'étant positionnés à l'encontre des textes promouvant l'intégration des femmes ou la création de comités dédiés à cet effet.

Enfin nous avons également étudié deux débats datant de 2020, menés au sein du Parlement européen sur deux textes différents : l'un appelant à une promotion de l'égalité des sexes dans les politiques étrangères et de sécurité de l'union, puis, un second discutant la nécessité d'une formation du Conseil sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour cela nous avons utilisé les comptes rendus écrits et vidéos de ces débats, mis à disposition par le parlement européen.

Cependant, nous nous sommes confrontés à une grande difficulté d'accès face à un public politique européen, ne nous permettant pas d'obtenir des entretiens avec les membres du comité des droits des femmes et de l'égalité du genre, qui auraient pu nous procurer une expérience directe de la représentation et du traitement des enjeux féminins au sein des institutions et politiques. Cela nous aurait également permis d'obtenir les témoignages de visions opposées de l'égalité du genre et de ce qu'il doit représenter. Nous avons toutefois décidé d'étudier les mails de refus que nous avons reçu ainsi que les raisons données afin d'étayer certaines parties de ce mémoire.

Cette recherche mettra en avant, dans un premier temps, l'intégration historique et laborieuse des femmes et de leurs enjeux au sein des organisations internationales et de l'union européenne, rappelant ainsi le cadre séculaire du combat qu'est leur intégration aux

positions de décision et de pouvoir. Nous étudierons également la construction de la question des femmes et leur instrumentalisation faite par les domaines de pouvoir.

Dans un second temps nous étudierons les actions récentes faites en faveur de l'intégration des femmes comme actrices de la paix, faisant suite à des interventions insuffisantes de l'union européenne.

Enfin nous étudierons la promotion des femmes dans la sécurité et les affaires étrangères européennes comme une cause largement influencé par des acteurs extérieurs à l'union et des politiques nationales influentes. Nous aborderons également le développement de stratégies de légitimation mises en place par les femmes et le poids sur réseautage dans l'ascension de celles-ci. Nous soulignerons toutefois que processus égalitaire demeure la cible d'opposition, cause d'un manque persistant de femmes occupant de hautes fonctions sécuritaires européennes.

Chapitre 1 : La construction historique d'une absence

Dans ce premier chapitre Nous allons opérer un retour historique sur l'intégration des femmes et des organisations les représentants au sein des organisations internationales, en mettant en lumière les difficultés liées aux stéréotypes de genres qu'elles ont affrontées et qui ont influencé la place qui leur était donnée. Nous allons également étudier l'instrumentalisation de l'intégration des femmes à des fonctions plus élevées, marquées par le développement de pratiques spécifiques influencées par leur histoire et leurs caractéristiques genrées. Enfin nous allons étudier l'entrée des femmes dans les politiques de l'union européenne, dont l'absence lors de la construction de l'union représente une source de leur éloignement du Policy-making.

I) Un long désintérêt des organisations internationales envers les femmes.

Historiquement tenues à l'écart des domaines diplomatiques et sécuritaires au niveau national et international, les femmes ont longtemps été négligées par les instances de pouvoir. Malgré une reconnaissance de l'égalité entre les hommes et les femmes, celles-ci n'ont d'abord atteints que des fonctions administratives et genrées, éloignées du processus décisionnel et n'atteignant que très rarement des fonctions égales à celles des hommes. Face à ces inégalités d'accès et à un besoin des femmes de justifier leur existence dans un monde d'homme, se développe une différenciation des pratiques professionnelles entre hommes et femmes faisant d'elles des actrices stratégiques dont l'intégration est utilisée à des fins légitimantes.

A) Une considération historique des femmes comme actrices négligeables du pouvoir

Dans la période d'entre deux guerres, alors que les droits des femmes restent vacillants dans de nombreux pays européens, ils réalisent toutefois une percée dans la gouvernance mondiale par l'intégration des organisations féministes internationales dans la société des nations (SDN)⁵. Malgré l'échec de la lutte de ces organisations en faveur du suffrage

5 Francisca De haan , « Les femmes européennes dans les principales organisations internationales de femmes », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le

féminins, l'organisation qui leur refuse de voter comme les hommes, leur accorde de travailler comme eux... à quelques différences près. La SDN apparaît alors comme une porte d'entrée dans le domaine exclusif des relations internationales pour une partie de la population longtemps négligée politiquement. Dès lors la moitié de son personnel est composé de femmes, cependant, sans égalité de responsabilités.

Comme une véritable révolution pour l'administration de l'époque, par l'article 7 de son pacte, l'organisation reconnaît le principe d'égalité des genres. Elle déclare alors que les fonctions de la société sont également accessibles par les hommes et les femmes. Cependant, ces femmes restent assignées aux plus basses responsabilités et occupent donc majoritairement des fonctions administratives de secrétariat uniquement consultées sur des domaines secondaires très éloignés des sujets politiques, du corps diplomatique ou du processus de décision. En effet, en 1925, le nombre de femmes au secrétariat de la société des nations s'élève déjà à 200 contre seulement 5 dans le corps diplomatique.⁶

L'ascension des femmes, même dans le domaine administratif, demeure laborieuse. Les postes de direction - ne serait-ce qu'à la bibliothèque – leurs sont proscrits et seuls leurs sont octroyés les postes d'assistantes de direction. Ainsi, l'application imparfaite de l'article 7 permet aux femmes de travailler comme les hommes, sans les titres et salaires correspondants.

Bien que représentant une avancée conséquente dans la considération de la femme comme un acteur politique, celles-ci demeurent très inégalement considérées. Georges Noblemaire, rapporteur de la 4e commission de la société des nations, explicite d'ailleurs dans son rapport du 1er octobre 1921⁷, les fonctions attribuées aux femmes de la SDN, restants toutes dans les domaines de la discipline, de l'hygiène et du bien-être. De plus, bien que faisant parties intégrantes du personnel de la SDN, elles semblent traitées comme un

26/06/20,

6 Radio Télévision Suisse, 2019. La société des nations en avance sur son temps. [video] Available at: <<https://www.rts.ch/decouverte/monde-et-societe/economie-et-politique/egalite/>>

7 ORGANISATION DU SECRÉTARIAT ET DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
RAPPORT PRÉSENTÉ PAR LA QUATRIÈME COMMISSION ET ADOPTÉ PAR LA DEUXIÈME
ASSEMBLÉE LE 1^{er} OCTOBRE 1921 SUR LES CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS DE LA
COMMISSION D'EXPERTS CONSTITUÉE EN VERTU DE LA DÉCISION PRISE PAR LA
PREMIÈRE ASSEMBLÉE DANS SA SÉANCE DU 17 DÉCEMBRE 1920.

élément décoratif plutôt qu'un acteur du bon fonctionnement de l'organisation. Ainsi, Geroges Noblemaire, en évoquant la place des femmes au sein de la société des nations, n'évoque que le "charme souriant" et la "discrète élégance" de leurs vêtements comme atout à la qualité du travail commun :

"La quatrième Commission désire seulement appeler l'attention sur les inconvénients que peut présenter la présence simultanée d'un mari et de sa femme, tout au moins dans un même service. La Commission se félicite de la désignation, d'ores et déjà faite, de deux dames d'expérience éprouvée, que le Secrétariat consulte sur toutes les questions regardant le personnel féminin, particulièrement les questions de discipline, d'hygiène matérielle ou morale et de bien-être. Il a été plus ou moins vaguement question d'infliger au personnel féminin un uniforme, ou tout au moins de l'obliger à porter des vêtements de couleur sombre. Une si chagrine austérité semblerait vraiment vexatoire et inopportune; car le charme souriant d'une discrète élégance dans l'habillement féminin crée une ambiance heureuse, qui n'est pas de nature, loin de là, à nuire à la qualité du travail commun."⁸

Malgré ces limites, la société des nations demeure considérée comme une clé vers les portes de l'égalité⁹ permettant, par la participation des femmes aux débats, une reconnaissance officielle de la cause des femmes. Ces organisations internationales de femmes au sein de la SDN ont permis, pour la première fois, de faire reconnaître le droit des femmes en tant que question d'importance à l'échelle mondiale, au même titre que l'esclavage ou la protection des jeunes et des minorités.

Dès 1957, les plus établies des multiples organisations internationales féministes comme le conseil international des femmes (CIF/ICW), l'Alliance Internationales des Femmes (AIF/IAW) et la fédération Internationale Démocratique des Femmes (FIDF/WIDF), surnommées les "trois grandes", reçoivent un statut consultatif particulier auprès du conseil économique et social des nations unies. Ainsi chacune de ces organisations intervient activement, dès le milieu du XXe siècle, auprès de la commission de la condition de la

8 Noblemaire, G., 1921. ORGANISATION DU SECRÉTARIAT ET DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. [online] Genève: Société des nations, p.16. Available at: <https://biblio-archive.unog.ch/Dateien/CouncilMSD/C-424-M-305-1921-X_BI.pdf> .

9 Bussières, M. (2008). Compte rendu de [Jean-Marc Delaunay et Yves Denéchère (dir.) Femmes et relations internationales au XXe siècle. Paris, Presses Sorbonne nouvelle, 2006, 370 p.] Recherches féministes, 21 (1), 193 197. <https://doi.org/10.7202/018319ar>

femme de l'ONU. Les "trois grandes" ont alors eu un rôle déterminant dans l'amélioration de la condition féminine européenne et mondiale, atteignant en 1975 le statut consultatif le plus élevé de l'ONU, confirmant leur poids politique en tant qu'organisations internationales féministes du Xxe siècle.

Après la seconde guerre mondiale et la création de l'Organisation des Nations Unies (ONU), celle-ci va voir son niveau de représentation féminine très limité avant de finalement augmenter dans le secteur diplomatique à partir des années 1980 mais surtout 1990. Les femmes se voient attribuer d'avantage de responsabilités dans un domaine qui leur a longtemps été inaccessible, la diplomatie, tant dans les structures bilatérales que multilatérales. Cependant, bien qu'elles gagnent en force d'intervention, ces femmes ne parviennent toujours pas à atteindre les postes de commande. En effet, comme démontré par J.FAURE, les fonctionnaire féminines des organisations unies se confrontent à un plafond de verre les reléguant aux postes subalternes ou à dominante sociale. (FAURE, 2008).

Enfin, cette intégration historique et laborieuse des femmes dans les instances de pouvoir internationales a participé à modifier leurs pratiques professionnelles afin d'intégrer un monde qui ne voulait pas d'elles. Se voyant contraintes à l'excellence afin d'être des actrices légitimes, elles deviennent elles-mêmes des outils légitimants.

B) L'intégration des femmes comme vecteur de réussite et de légitimation

Comme nous allons le développer, le long rejet des femmes des places de pouvoir politique, les a amené à développer des pratiques devenues gage de légitimité.

Les pratiques professionnelles continuent aujourd'hui d'être interprétées sous le prisme du genre, attribuant des pratiques « sexospécifiques » différenciées entre les femmes et les hommes. Comme le soulignait l'une des diplomates interrogées au cours de notre recherche, les femmes - notamment celles ayant atteint les plus hauts échelons du pouvoir -

sont plus particulièrement en proie à ce que nous appelons le syndrome de l'imposteur¹⁰. Ce doute ravageur découle des stéréotypes de genres infériorisant les femmes ayant intériorisé le poids inconscient de l'Histoire et injonctions sociétales renvoyant les femmes à un problème de légitimité.

Ainsi, comme l'explique Madame H (diplomate), les femmes vont développer ce qui va être interprété comme des qualités professionnelles « sexopécifiques » propres à elles-mêmes, poussées à produire un travail jugé excessivement qualitatif afin de constamment justifier leur présence face à celle des hommes :

« Malheureusement on voit beaucoup de nos collègues, ça m'arrive absolument aussi. Nous sommes toutes en permanence dans une sorte de syndrome de l'imposteur qui nous fait soit beaucoup travailler, soit simplement hésiter à postuler à certaines positions »

En effet, historiquement parlant, les femmes s'inscrivent encore dans un processus d'émancipation, chargées de représenter à elles seules un combat séculaire. De ce fait, les femmes atteignant des positions de pouvoir n'ont pas le choix de leurs comportements professionnels mais sont condamnées à l'excellence et se doivent de faire leur preuves et de légitimer leur présence (Y.DENECHERES, 2008). Par conséquent, la présence des femmes au sein d'un processus décisionnel peut représenter un gage de qualité de l'action.

L'intégration des femmes dans le domaine de la sécurité mondiale - notamment dans le cadre des conflits armés et missions de gestion de crise - se fait dans un premier temps dans la lignée des stéréotypes de genre, intégrant les qualités attribuées aux femmes au processus de résolution de conflits. Ainsi, les femmes vont occuper des rôles subalternes mais essentiels dans le transport de matériel, la cuisine, le médical et même la blanchisserie¹¹ lors de conflits armés. Cette utilisation des stéréotypes dans la féminisation acteurs de la paix passe également par l'instrumentalisation de connaissances « propres aux femmes ». Cela se vérifie notamment auprès des missions de paix et de sécurité des Nations Unies. En effet, comme le souligne E.DALAK, les nombreuses études sur les

10 "sentiment d'insécurité injustifié" étudié par la psychologue Pauline Rose Clance en 1978.

11 Robeye Rirangar, Aime. 2016. "Genre Et Conflits : L'Effectivité De La Résolution 1325 De L'ONU Sur Les Femmes, La Paix Et La Sécurité.". Doctorat, Université Jean moulin Lyon 3. p50-51

femmes dans les conflits ont montré que les missions les plus paritaires se révélaient être les plus efficaces face à des missions n'intégrant peu ou pas les femmes¹². Elles vont représenter une source d'expertise nouvelle qui n'était pas prise en compte auparavant. La députée européenne Hannah Neumann¹³ revendique alors cette intégration du genre comme atout et facteur de réussite :

« Lorsque l'opération Sophia, celle qui était encore autorisée à faire de la recherche et du sauvetage en Méditerranée, a été lancée en 2015, il y a eu de longues discussions sur les plans d'opération parce que c'était différent, une nouvelle mission. La plupart des discussions portaient sur le type d'armes dont cette mission aurait besoin pour maîtriser les personnes sur les bateaux et sur le type de formation spécifique pour le faire. À un moment donné, c'est une femme qui a demandé des serviettes hygiéniques et des couches parce qu'il y aurait des femmes et des jeunes enfants sur les bateaux et qu'ils resteraient avec nous pendant plusieurs jours. Au final, les serviettes hygiéniques et les couches ont été utilisées bien plus que les armes. Cet exemple montre simplement qu'une plus grande diversité permet de prendre de meilleures décisions et, oui, parfois c'est à ce point stéréotypé »

Enfin, il semble néanmoins nécessaire de rappeler que toute nomination de femmes à un poste de pouvoir ou intégration de celles-ci dans un domaine où elles sont rares, ne relève pas forcément d'une recherche d'efficacité et de réussite. Les chercheurs Michelle Ryan et Alexander Haslam ont développé le concept de « falaise de verre » face à l'observation du grand nombre de femmes désignées à la direction d'entreprises, organisations ou instances en crise. Cela s'expliquerait par la volonté d'instrumentaliser l'intégration des femmes aux postes de pouvoirs afin d'en faire les bouc-émissaires de l'échec ou de la faillite d'une entreprise, organisation ou institution. Nous pouvons transposer cette observation à la nomination de Catherine Ashton aux fonctions de haut représentant de l'union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité en 2009, 3^e nomination la plus importante dans le fonctionnement de l'union européenne. La nomination d'une candidate de dernier recours, dépourvue d'expérience des affaires diplomatiques au poste de première diplomate de l'Union Européenne et résultant en une progression croissante des critiques à son égard,

12 DALAK, Eva. 2006. "Le Rôle Des Femmes Dans La Résolution Des Conflits Au Sein Des Organisations Internationales, Gouvernementales Et Non-Gouvernementales". In Femmes Et Relations Internationales Au Xxe Siècle, 235-245. Presses Sorbonne nouvelle.

13 Rapporteuse pour avis auprès de la commission des affaires étrangères dans le cadre de débats sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de la commission des affaires étrangères.

apparaît comme la manifestation générale des principaux États membres d'une indifférence face aux enjeux de la nouvelle diplomatie européenne et un refus de la renforcer¹⁴. La nomination d'une femme à l'une des plus hautes fonctions de l'union apparaît alors ici comme une stratégie de délégitimation de celle-ci.

Les femmes apparaissent alors comme outil de réussite, légitimation et délégitimation. Le gender mainstreaming s'installant au sein des politiques de l'union européenne révèle également l'utilisation de politiques en leurs faveur comme outils économiques dérogeant à sa promesse d'ascension égalitaire.

II) L'apparition de l'égalité de genre comme préoccupation communautaire mais éludant certains domaines

L'union européenne s'inscrit dès les années 1990, dans une ambition paritaire, souhaitant faire du genre une variable indispensable de ses politiques. Forte d'un gender mainstreaming porté par ses institutions sous l'impulsion de certains États membres particulièrement impliqués dans l'égalité des genres, cet engagement demeure toutefois insatisfaisant. En effet, bien que les politiques mises en place participent à une prise en compte croissante de la place des femmes dans la société européenne, elles se confrontent à une injonction économique, voyant l'ascension égalitaire des femmes conditionnée par le marché. Cet effort paritaire croissant se limite toutefois à certains niveaux de pouvoir au sein de l'union et peine à garantir l'égalité de représentation entre hommes et femmes au sein des plus hautes fonctions du processus décisionnel.

A) Les débuts d'un gender mainstreaming européen plus économique que social.

L'Union européenne porte en elle une ambition d'égalité entre ses hommes et ses femmes depuis sa création en 1957 où le traité de Rome fait d'elle la communauté

14 "Catherine Ashton À Mi-Mandat : Bilan ? - Touteurope.Eu". 2011. Touteurope.Eu.
<https://www.touteurope.eu/l-ue-dans-le-monde/catherine-ashton-a-mi-mandat-bilan/>.

économique européenne CEE et inscrit parmi ses valeurs fondamentales le principe d'égalités entre hommes et femmes :

« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. »¹⁵

L'action européenne en la matière s'est, cependant, montrée peu performante dans les décennies suivantes, répondant toutefois dès 1975¹⁶ aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes chez ses États membres, avant de connaître une impulsion nouvelle dans les années 2000.

Le principe de gender mainstreaming a fait son apparition lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, en 1995 à Beijing. Cette idée apparaît alors déjà depuis quelques années au sein des multiples conférences internationales destinées aux enjeux que représentent les femmes. C'est, en effet, lors de la conférence des nations unies de Nairobi (1985) que la question de l'intégration du genre à la fabrication des politiques publiques a connu une résonance toute particulière auprès des pays du Nord de l'Europe – traditionnellement attachés à l'élimination des inégalités -.

Cette redéfinition des enjeux représentés et subis par les femmes a amené les institutions de l'ONU à s'engager dans un processus d'intégration systématique de ces questions dans leur fabrique des politiques (POLLACK & HAFNER-BURTON 2000), processus intégré par la suite par l'Union Européenne.

La commission européenne fut la première institution de l'union à prendre en compte et soutenir ce principe de « gender mainstreaming ». Dès 1991 sous l'influence d'un membre

15 Traité sur l'inion européenne, article 2 https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0002.02/DOC_1&format=PDF

16 Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117>

Danois, les commissions DELORS II¹⁷ et III¹⁸ ont introduit le 3e programme pour l'égalité des chances, dans un contexte où le concept de gender mainstreaming demeure flou et incompris par beaucoup. Visant à améliorer la condition des femmes sur le marché du travail et dans la société, cette initiative reste, cependant, très centrée sur l'aspect économique de l'égalité des genres en ne voyant les femmes que comme une partie du marché.

Le progrès du gender mainstreaming au sein des institutions européennes se démarque également par le travail de la commission SANTER¹⁹. La présence d'une majorité de ses membres issus des pays du Nord de l'Europe - dont la Suède et la Finlande - traditionnellement chefs de file de l'élimination des inégalités entre les sexes, permet d'importer à la commission ce fort engagement déjà implémenté dans une partie des États membres. Ils permettent donc à une structure européenne déjà relativement favorable aux groupes féministes, d'approfondir cet aspect.²⁰

Malgré une forte mobilisation des organisations et militantes féministes dans l'évolution paritaire des politiques européennes et du gender mainstreaming en général, il est important de noter que cette impulsion au changement, loin d'être poussée par une volonté réparatrice ou égalitaire, est en fait envisagée par le prisme économique. En effet, les négociateurs du traité de Rome voient le progrès social comme totalement dépendant des progrès économiques produits par la construction européenne, poussant, dans un premier temps, à la justification d'un enjeu économique dans chaque intervention sociale de la communauté économique européenne.²¹

Il reste, cependant, nécessaire de souligner les avancées produites par ce gender mainstreaming en terme de représentations des femmes au sein des institutions

17 1988-1992

18 1992-1994

19 Mazur, A., Pollack, M. Gender and Public Policy in Europe: An Introduction. *Comp Eur Polit* 7, 1–11 (2009). <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.1057/cep.2008.38>

20 Pollack, M. and Hafner-Burton, E., 2000. Mainstreaming gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, [online] 7(3), pp.432-456. Available at: <<https://www-tandfonline-com.ressources-electroniques.univ-lille.fr/doi/abs/10.1080/13501760050086116>>

21 Jacquot, S. (2009). La fin d'une politique d'exception: L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes. *Revue française de science politique*, 2(2), 247-277. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/rfsp.592.0247>

européennes, bien que ce processus demeure grandement inachevé instaurant encore un plafond de verre limitant l'ascension des femmes aux plus hautes fonctions de l'Union Européenne.

B) Un effort paritaire atteignant difficilement les hauts niveaux du processus décisionnel

À l'échelle mondiale, la situation des femmes européennes demeure qualitativement meilleure, forte d'une ambition paritaire reposant sur une large base juridique et un champ d'action transversal. En effet, durant les 25 dernières années, les institutions européennes ont connu une amélioration croissante en termes de parité, cependant, sans pour autant parvenir à l'atteindre. Cette évolution égalitaire entre hommes et femmes de l'Union Européenne investit les institutions de façon lente et disproportionnée, faisant du parlement européen le premier lieu d'expression de cette égalité croissante mais inachevée. Seule institution du triangle décisionnel à publier l'étendue chiffrée de sa féminisation, mais également la moins puissante parmi les trois grandes, la féminisation des députés européens se confronte à une majorité masculine de commissaires et de chefs d'états et de gouvernements²² (.figure 1)

En 2019, avec 41 % de femmes, le parlement européen se plaçait en chef de file du processus paritaire en étant le seul à atteindre et dépasser le seuil critique de 30 % de femmes en son sein. Cependant, le résultat encore insuffisant de cet organe considéré comme le plus représentatif de la population européenne laisse voir les femmes comme une minorité bien qu'elles représentent – de manière croissante - plus de la moitié de la population.

La composition féminine du parlement européen est, cependant, tributaire des traditions paritaires des États membres représentés. N'ayant pas imposé la parité à ses membres lors de leurs élections européennes, l'union voit la proportion de femmes au sein de son parlement dépendre des quotas et règles électorales plus ou moins fermement appliqués au niveau national. De plus l'absence - ou l'application laxiste – de règles paritaires dans la plupart des pays de l'Est de l'union (Lituanie, Roumanie, Pologne...) influence

²² Regroupés au sein du conseil européen.

négalement la représentation de femmes au sein de cette institution, autant que le fort respect de la parité de pays tels que la Suède et la Finlande²³ l'influence positivement.



Figure 1: Source : Toute l'europe.EU <https://www.touteleurope.eu/societe/egalite-femmes-hommes-les-institutions-europeennes-peuvent-mieux-faire/?cn-reloaded=1>

Bien que la parité connaisse une croissance constante au sein du parlement, atteignant peu à peu les plus hauts postes de cette institution (comme les postes de vices présidents et questeurs), leur ascension demeure contrainte et ralentie dans les institutions les plus

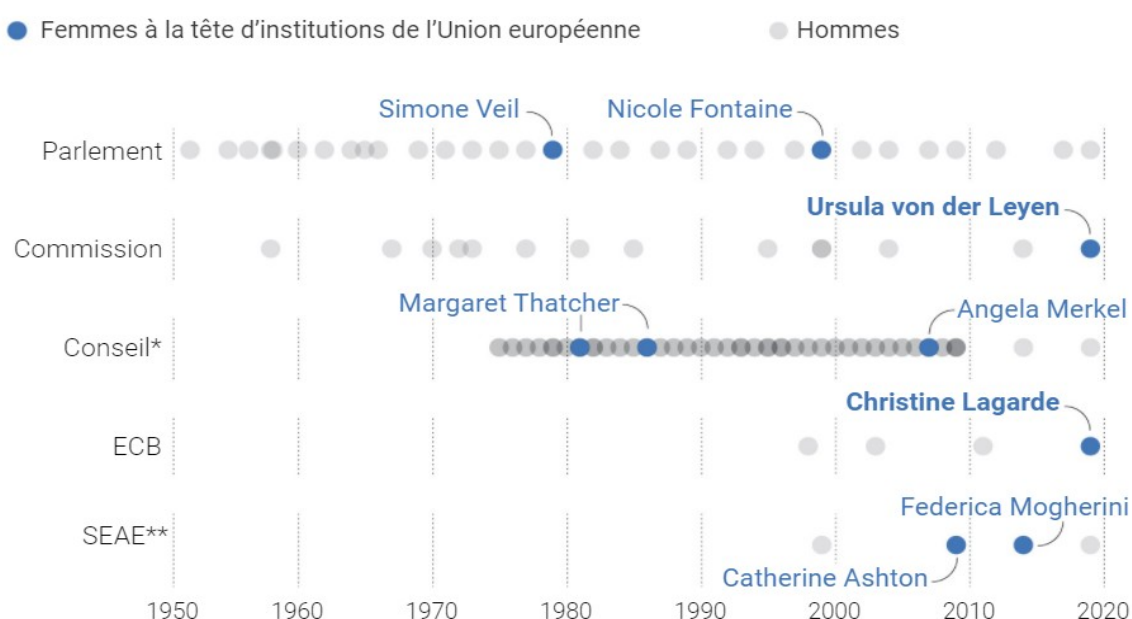
23 Damgé, Mathilde. 2019. "Le Parlement Européen Se Rapproche (Encore Un Peu Plus) De La Parité". Le Monde.Fr. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/07/03/le-parlement-europeen-se-rapproche-de-la-parite-sans-l-atteindre-encore_5485011_4355770.html.

influentes auprès des politiques européennes. La commission a, néanmoins, connu une grande avancée en matière de parité avec l'arrivée d'Ursula Von Der Leyen à sa présidence, impulsant une nomination plus égalitaire des commissaires passant de 9 femmes en 2019 à 12 sur 26²⁴ en 2020. Toutefois il est nécessaire de remarquer que la distribution des portefeuilles relève encore grandement d'une distribution genrée, accordant plus aisément la gestion de crise, l'action extérieure et les affaires étrangères aux hommes face à une association des femmes avec les domaines de la santé, des valeurs de l'union et de l'éducation.

Le manque flagrant d'égalité de représentation entre les hommes et les femmes aux plus hauts niveaux de la prise de décision économique et politique (figure2) remet en question l'engagement de l'Union Européenne dans ses politiques paritaire. Seules deux femmes - Christine LAGARDE et Isabel SCHNABEL - occupent aujourd'hui la tête de la BCE, une des plus hautes instances financières, tandis que depuis 2019 les postes à hautes responsabilités de ce domaine se sont progressivement re-masculinisés.²⁵

Cette faible présence féminine au sein des cadres supérieurs de la BCE - s'élevant uniquement à hauteur de 30 % - marque un risque de négligence dans la prise en compte des inégalités de genre de la part d'une instance dont les choix conditionnent la faisabilité des politiques européennes.

Figure 2: Le Figaro en ligne <https://www.lefigaro.fr/international/union-europeenne-qui-occupe-les-postes-cles-20191128>



*Jusqu'en 2009, la présidence du Conseil européenne était tournante tous les six mois entre les membres. Dans ce cadre, Margaret Thatcher et Angela Merkel ont été à la tête du Conseil comme les autres leaders nationaux.

**Service européen pour l'action extérieure

Afin de poursuivre notre étude sur la difficile considération des femmes au sein des instances de pouvoirs européennes, nous allons émettre l'hypothèse que cet accès différencié trouve sa source avec la représentation des femmes dans la construction européenne, dont l'absence aurait fait d'elles une cible des politiques de l'UE plutôt que des actrices de leur élaboration.

III) Les femmes, un problème à résoudre ? Une considération sous l'angle de victimes passives des politiques

A) Une intégration des femmes comme cible des politiques, conséquence de leur absence présumée de la construction européenne.

Dans cette partie de notre étude, nous émettons l'hypothèse selon laquelle le régime de genre de l'Union Européenne a pendant longtemps appréhendé les inégalités de genre par le biais de politiques plaçant les femmes dans le rôle de victimes et de problèmes à résoudre.

cette vision persistante des femmes dans le mythe de la damoiselle en détresse, faisant largement écho au mythe de la princesse Europe, participe alors à la construction de politiques européennes analysant les femmes comme victimes de diverses formes de violences et inégalités. En Effet, les femmes ont pendant longtemps été traitées comme un problème par l'Union Européenne et ses politiques, plutôt que comme des actrices du développement.

Nous poursuivons cette hypothèse en postulant que ce traitement des enjeux liés aux femmes s'explique par une perception de ces actrices comme grandes absentes du processus de construction européenne. En effet, comme développé par Y.DENECHERE, les femmes ont été exclues des prémices de la construction de la communauté économique européenne dès la création de la communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA)²⁶, du fait de leur absence au sein des exécutifs nationaux et même au sein des électors des 6 pays fondateurs, entre les années 1940 et 1950²⁷. Cette construction fondée

26 1952

27 Denéchère, Y. (2009). Femmes, pouvoir exécutif et construction européenne. Informations sociales, 1(1), p.22. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/inso.151.0022>

sur l'image des « pères fondateurs » de l'Europe²⁸ omet le rôle indispensable joué par les femmes et participe au développement d'une lignée politique européenne ne les considérant pas comme des actrices à part entière de la production de ces politiques et du cadrage de l'action de l'union mais comme public et cible de cette action.

En effet, il est important de signaler que si les femmes ont été considérées comme absentes de la construction européenne c'est en partie dû à leur absence préexistante au sein des secteurs des affaires étrangères des États membres. L'entrée tardive des femmes dans le ministère des affaires étrangères (notamment français en 1972) a participé à une ascension reportée de celles-ci au niveau européen ainsi qu'à un amenuisement de leur impact sur la structuration de l'union et de ses prérogatives. Assurément, comme le souligne Y.DENECHERE, la participation des femmes à la construction politique de l'Europe a été tributaire de leur représentation aux différents échelons des exécutifs nationaux.²⁹

De plus, cette vision répandue de femmes absentes des prémices de l'union n'admet souvent comme actrices que celles que beaucoup qualifient de « grand-mères de l'Europe », Aliénor d'aquitaine, la reine Victoria...Cela participe à un résumé du rôle européen des femmes à leur descendance parsemant le continent³⁰, de ce fait délégitimant la marque laissée par les femmes de pouvoirs ayant atteint les hautes fonctions de l'UE.

Enfin, cette longue absence des femmes dans la construction et la structuration de l'Union Européenne constitue une explication quant à la dominance de politiques s'adressant aux femmes sans pour autant être élaborées par elles les plaçant alors dans un rôle de victime.

28 Notamment Robert Schuman, Alcide de Gasperi et Konrad Adenauer.

29 Denéchère, Yves. « Femmes, pouvoir exécutif et construction européenne », Informations sociales, vol. 151, no. 1, 2009, pp.28. « C'est en accédant à tous les échelons de la représentation et de l'exécutif national, et ce dans tous les États membres de l'Union, que les femmes pourront participer pleinement à la construction politique de l'Europe. »

30 Yves Denéchère , « Acteurs et actrices de la construction européenne », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 22/06/20, Permalien : <https://ehne.fr/fr/node/12182>

B) Une victimisation des femmes dans les politiques de sécurité, limitant leur pouvoir d'influence sur celles-ci.

Comme le souligne S.JACQUOT³¹, les institutions européennes ont principalement introduit des politiques dédiées aux femmes afin de répondre à une multiplicité de problèmes sociaux et économiques touchant une population principalement féminine.

Elles s'adressent donc aux questions de violence envers les femmes, regroupant à la fois le trafic d'êtres humains, les questions de santé publique et les problèmes de violence liés à la domination masculine au sein de la sphère privée. Bien que les violences envers les femmes représentent principalement une attaque aux droits humains, cause d'une persistance des inégalités de genre dans les sociétés, elle représente également un fardeau économique en termes de coûts policiers, judiciaires et en soins de santé. En effet les violences dont sont victimes les femmes les placent en rôle de poids économique pour la société en raison d'un coût des seules violences domestiques s'élevant à près de 16 milliards d'euros³² par ans et du coût total annuel des violences faites aux femmes atteignant plus de 228 milliards d'euros en 2011³³. Nous pouvons donc supposer que la forte action de l'UE dans ces domaines est motivée par la vision des femmes comme un fardeau économique à soulager par l'égalité.

En effet, S.MAZEY nous le confirme en soulignant que les politiques de l'Union Européennes destinées aux femmes ont été construites sur une base sociale définie comme « un domaine touchant essentiellement à des enjeux économiques et une interprétation libérale de l'égalité »³⁴

31 Sophie Jacquot in Catherine Achin et al., Dictionnaire. Genre et science politique

32 EPRS. Service de recherche du Parlement européen, 2019. La violence envers les femmes dans l'Union européenne État des lieux. [online] p.3. Available at:
<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI\(2018\)630296_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI(2018)630296_FR.pdf)>

33 EPRS. Service de recherche du Parlement européen, 2019. La violence envers les femmes dans l'Union européenne État des lieux. [online] p.5. Available at:
<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI\(2018\)630296_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI(2018)630296_FR.pdf)>

34 Mazey, Sonia. « Chapitre 10. L'Union européenne et les droits des femmes : de l'eupéanisation des agendas nationaux à la nationalisation d'un agenda européen ? [*] », Richard Balme éd., L'action collective en Europe. Collective Action in Europe. Presses de Sciences Po, 2002, pp. 405-432.

Les femmes sont alors considérées comme les victimes centrales des enjeux de sécurité internes à l'Union Européenne tels que le terrorisme et le crime organisé. Bien qu'ils impactent l'ensemble d'une population, les femmes et les filles représentent la cible majoritaire, en constituant notamment 95 %³⁵ des victimes du trafic humain.

Les inégalités de genres sont abordées à travers une multiplicité d'enjeux tournant notamment autour des violences faites aux femmes sur le territoire de l'union et au-delà.

Cependant, bien que l'intégration des besoins et enjeux propres aux femmes dans les politiques européennes représente une avancée certaine, cela ne permet pas de les considérer comme actrices potentielles de la résolution de ces problèmes. En effet, En produisant un discours dominant de victimisation des femmes dans le domaine sécuritaire européen, l'union s'engage majoritairement dans une tentative de résolution de ces problèmes, négligeant leur intégration dans leur leadership, leur participation active au changement et néglige les effets produits par leur présence dans les processus de maintien de la paix.

Nous pouvons d'ailleurs argumenter que le manque de femme dans la gestion de ces politiques représente une potentielle cause d'échec ou d'insuffisance de celles-ci, en effet, comme nous l'avons démontré dans notre développement précédent, l'effectivité des politiques et actions dédiées aux femmes nécessite majoritairement une intervention de leurs homologues dans leur cadrage.

35 "What Is Gender-Based Violence?". 2021. European Institute For Gender Equality.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>.

Ainsi, ce premier chapitre nous a permis d'étudier l'une des causes de la difficulté, que subissent encore les femmes aujourd'hui, à accéder aux domaines de la diplomatie et aux hautes fonctions politiques en général. En effet, l'histoire dans laquelle elles s'inscrivent les a poussées à intérioriser de pratiques spécifiques faisant d'elles des outils de légitimation ou de délégitimation, tantôt gage d'excellence, tantôt bouc émissaire. Cependant, cette trop longue absence au sein des pouvoirs politiques nationaux et, par la suite, européens les a écartées de la construction des politiques européennes, les plaçant comme cibles de ces politiques et non comme actrices. De ce fait, le prochain chapitre que nous allons étudier rendra compte de cette position de victime au sein des politiques européennes et du difficile chemin vers une parité loin d'être achevée dans les rôles d'acteurs des politiques de sécurité européennes.

**Chapitre 2 : une action tardive et
incomplète de l'UE dans ses engagements
paritaires de la 1325.**

A travers une construction historique de leur exclusion, les femmes ont été considérées comme les cibles des politiques de l'Union Européenne, et non pas une partie de ses acteurs. Il n'est donc pas surprenant d'observer une large majorité de femmes dans le public auquel s'adresse l'aide humanitaire de l'Union Européenne. Cependant, nous observons que, malgré une reconnaissance de l'apport bénéfique des femmes dans l'efficacité de l'élaboration de mesures sécurité et des missions où le genre est une variable indispensable – comme nous l'avons démontré dans le chapitre précédent – elles demeurent en large minorité dans le processus décisionnel et la direction de ces missions. Il est alors important de découvrir les raisons d'une telle inégalité de représentation et les acteurs qui en sont responsables.

I) Une prise en compte des femmes incomplète dans les domaines qui leurs sont traditionnellement dédiés

Les politiques européennes et internationales se sont développées sur une prise en compte des femmes dans leur rôle de cible des politiques de développement en raison de leur sur représentation dans ce domaine. Les inégalités existantes participent encore à faire des femmes les victimes majoritaires des crises, ainsi, bien qu'un large éventail d'outils et d'actions répondent à une nécessité d'adaptation de l'aide humanitaire aux spécificité du genre, son leadership demeure très peu adapté et ouvert aux femmes.

A) Une sur représentation des femmes victimes dans l'action extérieure de l'UE

Comme le souligne J. FAURE dans sa revue du travail d'Y. DENECHERE et M. DELAUNAY, les femmes sont inégalement représentées dans les domaines de la vie internationale et européenne³⁶. La féminisation de la commission européenne a permis de rendre compte d'une forte représentation des femmes en tant qu'actrices dans les domaines qui leurs sont traditionnellement associés, comme les enjeux sociaux, environnementaux,

36 Faure, Justine. Vingtième Siècle. Revue D'histoire, no. 98 (2008): 236-37..
<http://www.jstor.org/stable/20475350>.

la santé et l'éducation. Il nous semble alors important de noter que ces domaines sont également les plus proches des enjeux humanitaires et de développement dans lesquels s'engage l'Union Européenne et où les femmes subissent une sur représentation dans le rôle de victime.

Dans cette partie de notre étude nous poserons donc l'hypothèse que le rôle de l'Union Européenne de précurseur de l'aide humanitaire en matière d'intégration systématique du genre exprime un engagement supérieur de la part de l'union dans le traitement des femmes victimes plutôt que dans l'intégration des femmes comme actrices actives de la paix au sein de ses institutions et de ses missions.

la Panoplie de rapports publiés par les ONG et l'Union Européenne par le biais de sa DG ECHO (consensus européen sur l'aide humanitaire) soulignent le fait que les crises humanitaires font des femmes leurs premières victimes. Le genre est ainsi devenu la ligne directrice des stratégies humanitaires européennes en l'intégrant, dès 2016 dans 89 %³⁷ de ses missions humanitaires.

L'action extérieure humanitaire de l'Union Européenne fait d'elle l'un des acteurs majeurs mondiaux dans le domaine avec un budget alloué de 1 milliard d'euros³⁸, dont plus de la moitié est consacré à l'intégration du genre comme enjeu central de la mise en place d'action extérieure. En effet, plus de 56 millions³⁹ d'euros sont dédiés à la prévention et la résolution des violences basées sur le genre dans le cadre de crises. De plus, la création du « gender-age marker » par la commission européenne en 2014 a représenté pour l'action extérieure humanitaire de l'Union Européenne une opportunité de diffuser l'application de l'approche du genre à une majorité de ses opérations. En effet, en 2017 cet outil avait permis à 89 %⁴⁰ de l'aide humanitaire européenne de prendre les spécificités du genre en compte dans son action.

37 European commission « Gender-Age Marker Assessment Report 2016 and 2017 June 2020 »

38 Logos, E., 2019. Humanitarian aid by the European Union's institutions. [online] Eyes on Europe. Available at: <<https://www.eyes-on-europe.eu/humanitarian-aid-by-the-european-union/>>

39 DG ECHO, 2021. European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations Gender- and age-sensitive aid. [online] pp.1-3. Available at: <https://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/gender-sensitive-aid_en>

40 <https://ec.europa.eu/echo/sites/default/files/gender-age-marker-report-online.pdf>

Cependant, la sur représentation des femmes et des enjeux qui les concernent est telle dans le secteur de l'aide humanitaire que les actions de l'UE semblent délaissier les besoins différenciés de hommes et garçons. Toutefois cette inégalité inédite de représentation ne concerne que les cibles de cette action humanitaire et ne semble pas se poursuivre aux postes de décision.

B) Un leadership des femmes dans l'humanitaire remis en question

Comme nous l'avons montré précédemment, les femmes sont la première cibles et victimes des crises humanitaires, ainsi, conformément à ses engagements de la résolution 1325 et le dernier gender action plan (GAP III 2021-2025) européen, l'union participe à accroître le leadership des femmes dans ces situations de crise.

Cependant, nous observons au sein des rapports de la commission européenne, l'expression d'une difficulté d'intégration des femmes au sein d'équipes d'intervention, bien que le cadre de la mise en place d'actions humanitaires ait pour fondement la prise en compte des enjeux du genre :

« Les équipes humanitaires sont composées à la fois de femmes et d'hommes ayant une expertise en matière de genre, afin de garantir un accès adéquat à tous les bénéficiaires et une réponse adaptée. L'inclusion de personnel féminin dans les équipes de terrain reste un défi qui doit être relevé par des politiques de recrutement judicieuses et des conditions de travail adéquates, en tenant compte des sensibilités culturelles. »⁴¹

L'apparente sous représentation des femmes dans les équipes d'actions humanitaires de l'Union Européenne marque (comme nous le développerons plus tard au cours de ce mémoire) le poids d'une organisation du travail défavorable et insensible aux particularités du rôle des femmes dans la société. En effet, il demeure difficile pour les femmes de se présenter comme garantes de l'aide et de l'autorité dans le cadre d'actions intervenant dans

41 DG ECHO Thematic Policy Document n° 6, 2013. p16. Traduit de l'anglais.
https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_thematic_policy_document_en.pdf

des sociétés traditionnellement extrêmement patriarcales comme le Sri Lanka, l'Éthiopie et le Pakistan⁴². Ainsi l'ascension décisionnelle des femmes en matière humanitaire se limite à l'incapacité de ces missions à assurer une adaptation et, par conséquent, une prise en compte des enjeux inhérents au genre dans leur encadrement.

Nous pouvons donc déduire que cette difficile intégration de femmes en tant qu'actrices des actions humanitaires de l'union représente un nouvel échec de la part de l'UE dans la promotion des femmes aux postes de leadership. Cet échec est d'autant plus saillant qu'il s'inscrit dans les domaines traditionnellement étiquetés comme féminins. Cette observation des politiques humanitaires de l'union nous montre alors que les limites à l'ascension décisionnelle des femmes s'expriment à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la sécurité, ne concernant pas uniquement les plus hautes fonctions mais apparaissant à chaque niveau de hiérarchie.

Cependant, comme c'est le cas dans la plupart des domaines sécuritaires de l'union, notre étude se confronte à un manque de publication des chiffres concernant la part des femmes dans ces opérations, ne nous permettant pas de rendre compte d'une inégalité forte de représentation des femmes.

En prenant compte de nos analyses précédentes, nous avons émis l'hypothèse que le domaine humanitaire était majoritairement composé de femmes, en raison des stéréotypes de genre qui leur sont historiquement attribués, et des secteurs politiques investis au sein de l'Union Européenne et des gouvernement nationaux se rapportant aux enjeux de développement et de droits humains.

De plus comme nous l'avons démontré dans notre premier chapitre, l'intervention des femmes dans les crises et conflits constitue un atout gage de réussite de l'action en raison de l'apport d'un vécu et d'une expertise propre et commune au public auquel elle s'adresse.

Cependant, au cours de leur étude sur la place du genre dans les associations en Europe, E. FLAHAULT et A. GUARDIOLA observent une parité presque parfaite du bénévolat dans

42 DG ECHO Thematic Policy Document n° 6, 2013. p9-13-14. Traduit de l'anglais.
https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_thematic_policy_document_en.pdf

les domaines caritatifs et humanitaires avec 47 %⁴³ de femmes présidentes d'associations. Ainsi, contrairement à nos présupposés, la place des femmes dans le domaine de l'humanitaire au sein des pays européens reste elle-aussi en infériorité à la représentation masculine. Nous pouvons expliquer cela par une reproduction des rapports sociaux entre hommes et femmes existants dans les instances de pouvoirs nationales et européennes, reproduisant une domination masculine sur les hautes fonctions de direction au sein des associations humanitaires.

Enfin, la sous représentation surprenante des femmes dans l'action humanitaire européenne résonne au sein des missions de la PSDC où la traditionnelle surpopulation masculine des forces d'action laisse difficilement place à une intégration des femmes leur permettant d'intervenir sur des enjeux dont leurs pairs sont la cible.

II) Une difficile intégration des femmes dans les missions de gestion de crise

Bien que représentant la proportion de la population la plus touchée par les crises et leurs conséquences, les femmes demeurent difficilement intégrées au leadership humanitaire. Ainsi, nous montrerons ici que, malgré la reconnaissance d'une nécessité de leur intégration aux missions de PSDC de l'UE en raison de l'analyse différenciée qu'elles apportent, elles demeurent exclues des postes de direction militaire tant du fait de l'UE que des États membres.

A) une insuffisante intégration des femmes actrices dans les missions militaires malgré une reconnaissance de leur légitimité.

Comme nous l'avons montré au cours de nos analyses précédentes, les femmes apparaissent comme une source de réussite des actions externes de l'UE, permettant une prise en compte des besoins et spécificités différenciés des genres. En effet, comme l'a souligné la députée européenne Madame GALVEZ MUNOZ lors de débats concernant le

43 Flahault, É. & Guardiola, A. (2009). Genre et associations en Europe : le pouvoir en question. Informations sociales, 1(1), 128-136.
<https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/inso.151.0128>

texte appelant à une égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité européenne – dont nous discuterons plus tard – malgré leur traditionnelle sous représentation, les femmes sont des actrices à part entière de la paix :

« la socialisation différenciée, le lien historique entre le mouvement féministe et le mouvement pour la paix a toujours fait que la participation des femmes à la résolution des conflits a toujours été plus étroitement liée à la vie, plus étroitement liée à la paix. Cette vision différenciée est donc nécessaire.[...] ces conflits nous touchent de manière inégale, nous les femmes, et qu'il est nécessaire que notre voix soit entendue. »⁴⁴

Bien que cet appel à la représentation des femmes dans les conflits, la sécurité et la paix reste subordonné aux caractéristiques sociales qui leurs sont bien souvent attribuées, il demeure nécessaire de souligner la place des femmes comme complémentaire au sein des missions de l'UE.

Cette apparente nécessité de la présence des femmes permettant de garantir une efficacité optimale des missions – notamment militaires - de l'UE nous pousse à nous questionner sur la si faible visibilité de leur promotion sur le terrain, mais également sur leur grande infériorité dans le leadership de ces missions.

Alors que l'union développe de multiples missions de la PSDC dans le but de conseiller et former les services de sécurité de ses pays partenaires en Afrique, Moyen Orient et au sein de son voisinage, elle fait endosser aux femmes un rôle de modèle⁴⁵. Un rôle – encore une fois – stéréotypé, instrumentalisé afin de légitimer l'action extérieure de l'UE, cherchant à influencer les leaders nationaux à repenser la place des femmes dans leur société. Elles deviennent alors la représentation directe à l'internationale de l'engagement européen en faveur du processus partiaire dans lequel il est inscrit depuis plus de 20 ans.

Cependant, l'incapacité de l'Union Européenne à garantir une composition paritaire de ses équipes, et encore moins de promouvoir les femmes aux postes de direction de ces

44 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-10-22-ITM-005_FR.html

traduit de l'espagnol.

45 EEAS - European Commission. 2021. Women's leadership at the forefront of the civilian CSDP Missions. [online] Available at: <https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/94414/women%E2%80%99s-leadership-forefront-civilian-csdp-missions_fr>

missions, représente un frein à l'évolution du processus paritaire mondial. En effet, l'absence totale de femmes à la tête des 7 missions civiles européennes et 6 opérations militaires⁴⁶ en dépit des engagements adoptés - dans un premier temps au sein de la résolution 1325 et dans un second temps auprès de ses divers plans d'actions européens (GAP I, II, III) – rend compte d'une inaction de l'UE à promouvoir les femmes à des postes de direction dans le domaine sécuritaire. De plus, une représentation si peu égalitaire, excluant les femmes de certaines opérations ne permet pas de promouvoir une inclusion du genre auprès des sociétés les plus en retard voire réticentes auprès desquelles l'UE intervient.

Le secteur militaire apparaît alors être en décalage avec les valeurs fondamentales d'égalité et les engagements de l'union mais en adéquation avec la structuration de l'application du principe d'égalité que connaissent les lieux de pouvoir européens et nationaux. En effet, le domaine militaire demeure l'un des plus criants du retard européen dans la promotion des femmes aux postes de décisions de la sécurité par leur absence de la direction des missions – comme mentionné précédemment -. leur présence croissante mais toujours inégalitaire aux fonctions de chefs adjoints des missions avec la nomination de femmes limitée à 3 missions⁴⁷ au sein des 11 en cours. De plus, les femmes retrouvent, dans le secteur militaire, les mêmes limites que dans les autres instances de pouvoir de l'UE, notamment, une perception d'incompatibilité entre les fonctions de gestion de crise et le rôle social de la femme⁴⁸

Cependant, la promotion des femmes dans les fonctions de leadership militaire et sécuritaire semble demeurer un enjeu d'importance pour l'Union Européenne. En effet, la coopération entre le « centre d'excellence européen de la gestion civile des crises » et le « civilian planning and conduct capability » a permis à l'Union Européenne de mettre en

46 Pietz, P., 2020. [Opinion] Why so few women in EU missions?. [online] EUobserver. Available at: <<https://euobserver.com/opinion/148837>>

47 « EU capacity building Sahel Niger », « european union police mission for the palestinian territories » et « European union monitoring mission in Georgia ».

48 Women In International Security Brussels, 2019. The Role of Women in CSDP Missions and Operations.<https://www.eca.europa.eu/sites/eca-audit-defence/EN/Documents/Rebekka%20Haffner%20-%20Presentation.pdf>

place un programme de mentorat en faveur des femmes en positions de leadership au sein des missions militaires⁴⁹.

Enfin, Il semble nécessaire de souligner que l'adoption d'un pacte en matière de politique de sécurité et de défense commune⁵⁰ en 2018 par le conseil européen et les États membres de l'UE, vient renforcer la contribution des États dans les missions PSDC civiles, renforçant alors le poids des États dans la dimension égalitaire – ou inégalitaire – des nominations de femmes.

B) Un rôle prégnant des États membres dans l'intégration des femmes aux missions de crise

Les États membres de l'ONU sont les principaux fournisseurs du personnel de la politique de sécurité et défense commune, cependant, la nomination de femmes se confronte aux positions divergentes de ces États sur la promotion des femmes dans la direction de ces missions. En effet, comme nous l'avons évoqué précédemment et comme nous le précisons plus tard, les États membres sont individuellement inscrits dans des trajectoires égalitaires diverses, impactant donc l'action de l'UE en matière de PSDC.

Dans un premier temps, nous allons observer un large impact sur la proportion de femmes composant les personnels militaires nationaux

Les pays membres traditionnellement investis dans la lutte paritaire - comme la Finlande et la Suède – servent de source d'impulsion à la féminisation du personnel des missions de la CSDP⁵¹. En effet, les divers plans d'actions nationaux (NAP) adoptés par ces pays porteurs d'ambition paritaire, en lien direct avec les attendus de la résolution 1325 construisent une base à la mise en place d'un gender mainstreaming au sein des ministères de la défense de

49 EEAS - European Commission. 2021. Women's leadership at the forefront of the civilian CSDP Missions. [online] Available at: https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-Homepage/94414/women%E2%80%99s-leadership-forefront-civilian-csdp-missions_fr

50 Conseil européen Conseil de l'Union européenne, 2018. Politique de sécurité et de défense commune civile: l'UE renforce sa capacité d'action. [online] Available at: <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2018/11/19/civilian-common-security-and-defence-policy-eu-strengthens-its-capacities-to-act/>

51 SEDE, 2017. Women in CSDP missions. [online] pp.1-37. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/603855/EXPO_STU\(2017\)603855_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/603855/EXPO_STU(2017)603855_EN.pdf)

l'intérieur et de centres de gestions de crises nationaux (crisis management center CMC). D'autres États, comme la Belgique, participent à cette promotion des femmes dans le secteur de la sécurité en favorisant nationalement leur intégration égalitaire au sein des forces de police et leur fournissant des services dédiés à les accompagner dans leurs carrières.

Cette féminisation nationale des domaines de la gestion de crises, de la sécurité et de la défense permet aux États membres – pourvoyeurs d'une majorité du personnel de la PSDC – de palier à la sous représentation des femmes tant en fournissant un personnel de terrain féminin qu'en poussant à l'ascension de femmes aux fonctions d'encadrement.

Ainsi, alors que la plupart des États membres se sont dotés de plans d'actions nationaux en accord avec les demandes énoncées par la résolution 1325, et que – comme nous venons de l'expliquer – certains pays se placent en leader de l'égalité, l'avancée de l'Union Européenne en matière de femmes dans ses opérations de la PSDC se confronte également aux processus égalitaires internes des États membres les moins ambitieux.

Enfin, la faible proportion des femmes dans les missions de la PSDC est le reflet d'une persistante exclusion des femmes dans les opérations militaires nationales, le secteur de la police et les institutions de la défense, ces viviers de candidats à la PSDC qui demeurent considérés comme des lieux plus propices à l'intervention des hommes.

L'ascension des femmes aux postes d'encadrement et de terrain de la PSDC nécessite donc une intervention nationale assurant une implémentation plus stricte du principe de parité dans les domaines sécuritaires afin d'être en mesure de représenter cette parité dans la proposition de candidatures et la nomination d'agents.

Malgré le frein que peuvent représenter les États membres, l'Union Européenne a récemment pris conscience du retard accumulé dans la représentation des femmes dans le leadership et s'inscrit dans une redynamisation de ses engagements.

III) Une intervention récente dans la promotion des femmes comme actrices des politiques de sécurité.

Malgré un engagement de l'UE dans la promotion des femmes à des fonctions de leadership en matière de sécurité, le service central de l'action extérieure et de la diplomatie européenne demeure largement sous représentatif des femmes et en proie à des influences extérieures. Toutefois, l'UE et ses acteurs participent à une reconnaissance tardive mais présente du rôle non négligeable des femmes dans le processus décisionnel sécuritaire.

A) Une longue absence des femmes dans les services de l'action extérieure de l'UE

Le service européen pour l'action extérieure (SEAE) est le principal acteur de la mise en place de la politique étrangère et de sécurité de l'Union Européenne, assurant les relations diplomatiques de l'UE ainsi que le maintien de la paix, ayant pour but de soutenir l'action du haut représentant de la politique étrangère et de sécurité, chef de la diplomatie européenne.

Alors que le poste de premier diplomate de l'UE est revenu à deux reprises à des femmes – Catherine ASHTON et Federica MOGHERINI- avant la nomination de Josep BORRELL, les femmes demeurent encore aujourd'hui sous représentées parmi les chefs de délégations et les postes d'encadrement supérieurs du SEAE. En effet, paradoxalement, la présence de femmes à la tête du service n'a pas participé à la féminisation des structures de la politique de sécurité et de défense commune (PSDC) mais a, au contraire, vu sa proportion reculer. Selon le rapport parlementaire discuté par les députés européens en octobre 2020, les hommes du SEAE détiennent désormais près de 87 % des fonctions d'encadrement supérieure, 75 % des fonctions d'encadrement moyennes mais surtout une présence totale d'hommes. 20 ans après l'adoption de la résolution 1325 de l'ONU appelant à une intégration massive des femmes aux postes de décisions de la sécurité, ces chiffres apparaissent comme une marque de l'échec de l'UE à respecter et faire respecter ses engagements.

Ce qui est désormais qualifié de « boy's club »⁵² de Borell est à la tête de la diplomatie de l'UE et de sa politique de sécurité, suivant de multiples nominations masculines aux quatre fonctions les plus élevées du SEAE. Cette re-masculinisation d'un domaine central du pouvoir européen remet en question l'ambition communautaire d'une intégration croissante des femmes au sein du policy-making de l'union, laissant également craindre un recul de la prise en compte des enjeux particulièrement féminins et donc, de l'expression de leur voix dans les politiques de sécurité européennes.

Enfin, cette sous représentation des femmes dans le domaine de la sécurité européenne et nationale s'est observée lors de notre enquête de terrain menée dans le cadre de ce mémoire. En effet, dans la recherche d'enquêtés potentiels dans les secteurs de la sécurité et des affaires extérieures au sein du ministère de l'Europe et des affaires étrangères, ainsi qu'au sein du SEAE, nous avons remarqué que bien qu'apparaissant en proportion plus faibles que les hommes, les femmes restaient représentées. Cependant, lors des deux observations, l'écart entre hommes et femmes se marque davantage dans la répartition des plus hautes fonctions de décision. Nous remarquons alors une similitude entre le MEAE et le SEAE qui semble universelle aux structures de pouvoirs. Comme nous l'a expliqué Madame H, il demeure difficile pour les femmes d'atteindre les plus hauts niveaux des institutions les plus influentes au sein des domaines centraux tels que la sécurité ou les affaires étrangères

« Souvent les dames arrivent à des postes de hauts niveaux mais sur les fonctions support, sur la communication, donc il y a un peu une non mixité des métiers à l'intérieur dans d'autres secteurs professionnels. »

Cet échec de la représentation des femmes dans une instance centrale de l'action extérieure européenne, marque un retour en arrière d'une parité déjà extrêmement faible mais également l'échec de l'union à implémenter les principes d'égalité aux seins des plus hautes de ses fonctions. Cependant, en parallèle d'un organe diplomatique où les femmes sont inégalement représentées, l'union met en place des dispositifs dédiés, ne s'impliquant que récemment aux questions du leadership des femmes dans la PSDC.

52 "Borrell's Boys' Club Dominates EU Foreign Policy". 2020. POLITICO.
<https://www.politico.eu/article/europe-diplomacy-gender-equality/>.

B) Une prise en compte tardive des femmes comme actrices de la sécurité dans le projet égalitaire européen.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le 23 octobre 2020, le parlement européen a adopté « le tout premier rapport⁵³ appelant à l'égalité des genres en matière de politique étrangère et de sécurité de l'UE »⁵⁴ afin de remédier aux inégalités de genres existantes au sein des institutions et délégations de l'union. L'adoption de ce texte apparaît 20 ans après la résolution 1325 de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité reconnaissant l'impact des conflits armés sur les femmes et appelant à une promotion de leur participation comme actrices à part entière des accords de paix. L'importance des femmes dans les postes de décision en matière de sécurité est donc développée depuis le début des années 2000, connaissant une avancée importante mais demeurant à ce jour inégale.

Depuis 2010, voulant se faire le leader de l'égalité des genres, l'Union Européenne s'est investie – 10 ans après l'adoption de la résolution 1325 - dans la mise en place de plans cherchant à favoriser l'implémentation des résolutions 1325 et 1820⁵⁵ de l'ONU et à répondre aux demandes de l'agenda sur les femmes, la paix et la sécurité. Pendant près de 10 ans, les initiatives de l'Union Européenne envisageant principalement l'égalité des femmes dans le cadre du traitement des victimes de crises. La mise en place du Gender Action Plan (GAP I 2010-2015) et du « New EU action plan on human rights and democracy » (2015-2019) mettent alors l'accent sur la protection des femmes face aux violences et aux conflits de l'action extérieure de l'union, délaissant la promotion d'une participation égalitaire des femmes dans la sécurité et les processus de maintien de la paix malgré une proportion de femmes dans les missions de crises européennes ne s'élevant qu'à hauteur de 10 %⁵⁶.

53 L'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union Résolution du Parlement européen du 23 octobre 2020 sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union (2019/2167(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0286_FR.pdf

54 Déclaration du rapporteur Ernest URTASUN. <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20201016IPR89563/promouvoir-l-egalite-des-sexes-dans-la-politique-etrangere-et-de-securite>

55 Condamne l'utilisation de violences sexuelles comme arme de guerre et déclare que « le viol et autres formes de violences sexuelles peuvent constituer des crimes de guerres, des crimes contre l'humanité ou un acte constitutif en matière de génocide ». il marque la premières fois que l'UE a explicitement lié les violences sexuelles comme arme de guerre aux enjeux de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité.

56 Report on the EU indicators for the Comprehensive Approach to the EU implementation of United Nations Security Council resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security

Ce n'est alors qu'à partir de 2016, avec l'adoption de la stratégie globale pour la politique étrangère et de sécurité⁵⁷, que l'union s'engage un peu plus dans la représentation des femmes dans le policy making de l'action extérieure de l'UE. Cependant, ces stratégies ont eu très peu de retentissement réel sur l'ascension des femmes aux fonctions décisionnelles de la sécurité. C'est donc réellement à partir dès 2017 que ce processus a connu les prémices d'une réelle considération des femmes comme actrices nécessaires de la paix avec la mise en place du « nouveau consensus européen sur le développement »⁵⁸ ayant permis de développer et diffuser une représentation des femmes dépassant le simple statut des crises et des violences qui en découlent, pour faire d'elles de réelles actrices du pouvoir bénéfique à la résolution de conflits et au maintien de la paix.

Nous pouvons, cependant, souligner que ce retard accumulé par l'UE dans cette promotion des femmes actrices et non victimes, vient de la faible portée et implémentation de ses initiatives. Nous pouvons, en effet, citer l'exemple de la création de la fonction de conseillère principale de SEAE en matière de genre en 2015, attribuée à l'ambassadrice Mara Marinaki dont les fonctions, très indéfinies, se résumaient à « contribuer à la cohérence des politiques internes et externes de l'UE avec les questions du genre »⁵⁹. En plus d'un sentiment de flou autour des fonctions de cette position, elle est restée inoccupée depuis le départ de madame Marinaki en 2020 sans perspectives de remplacement pour le moment malgré les demandes de multiples ONG⁶⁰.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%209990%202011%20INIT/EN/pdf>

57 European Union, 2016. Shared Vision, Common Action: A Stronger Europe. [online] Available at: <https://eeas.europa.eu/archives/docs/top_stories/pdf/eugs_review_web.pdf>

58 JOINT STATEMENT BY THE COUNCIL AND THE REPRESENTATIVES OF THE GOVERNMENTS OF THE MEMBER STATES MEETING WITHIN THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE EUROPEAN COMMISSION, 2017. THE NEW EUROPEAN CONSENSUS ON DEVELOPMENT 'OUR WORLD, OUR DIGNITY, OUR FUTURE'. [online] Available at: <https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/european-consensus-on-development-final-20170626_en.pdf>

59 « She is mandated to contribute to the EU's internal/external coherence of policies in the coordination on gender and WPS related matters, their enhanced visibility and prioritisation in EU's external action. ». questions parlementaires, 13 mars 2019. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2019-000324-ASW_EN.html

60 Plan International. 2021. A seat left empty – to achieve a Gender Equal world, it needs to be filled. [online] Available at: <<https://plan-international.org/eu/principal-advisor-on-gender>>

En conclusion de ce chapitre, nous observons que malgré des engagements de l'Union Européenne - vieux de plus de 20 ans - dans la promotion des femmes en tant qu'actrices de paix et de la sécurité, elle ne parvient toujours pas à assurer une parité dans sa gestion de crise. En effet, malgré un large travail d'intégration des enjeux du genre, et notamment des besoins des femmes, dans le traitement des victimes de crises humanitaires et de conflits armés, cette avancée paritaire n'atteint pas les fonctions de décision. Ainsi, bien que les femmes aient été maintes fois, à travers de nombreux rapports et débats, reconnues comme des actrices nécessaires à la réussite des diverses missions de sécurité de l'union, elles restent en situation de minorité extrême dans les fonctions de direction de la sécurité. Cependant, il semble important de nuancer le rôle de l'UE dans cette sous représentation, la proportion des femmes étant, en effet, subordonnée à la participation des États membres et des dynamiques paritaires en place au niveau national.

**Chapitre 3 : un processus paritaire
influencé par des acteurs hors Union
Européenne, toujours en proie aux
contestations**

Comme nous l'avons vu précédemment, les États membres jouent un rôle considérable dans la sous population des femmes des instances décisionnaires et des acteurs de la résolution de crise de l'Union Européenne. En effet, l'action de l'UE en termes de parité est soumise à l'intervention d'acteurs extérieurs comme l'ONU, les États, et les membres des processus décisionnels nationaux. Face à une incapacité de l'UE à garantir la parité engagée depuis plus de 20 ans mais à laquelle certains acteurs demeurent opposés, se créent de multiples réseaux destinés à ces femmes et à garantir leur ascension au sein du pouvoir sécuritaire et diplomatique européen.

I) Un processus paritaire dans la sécurité, impulsé par les organisations internationales et tributaire des influences nationales

Les organisations internationales extérieures à l'UE ont joué un rôle d'impulsion de la question de la participation des femmes comme actrices de la sécurité, cependant, cette résolution n'a pas atteint ses ambitions. En effet, ce processus de promotion des femmes en position de leadership, d'abord impulsé par l'ONU et intégré par l'OTAN et le gender mainstreaming de l'UE, se retrouve freiné par des stratégies un caractère et des instruments non contraignants.

A) Une impulsion des organisations internationales limitée par une application non contraignante

La résolution 1325 que nous évoquons tout au long de ce mémoire, considérée comme point de départ d'une prise en compte de l'impact des conflits sur les femmes et d'une reconnaissance de la faible participation de celles-ci comme représentant un réel problème sécuritaire, naît au conseil de sécurité de l'ONU le 31 octobre 2000. L'adoption de cette résolution par l'ONU a incité de nombreuses organisations internationales (comme l'UE, l'OTAN, l'Union Africaine et l'OSCE) à suivre cette dynamique et à adopter des comportements et instruments permettant d'implémenter les piliers de la résolution et de l'agenda « femmes, Paix et sécurité ».

Cette intégration s'est également diffusée, par le biais de plans d'actions nationaux à de nombreux pays membres de l'UE, cependant, après 20 ans d'existence sa diffusion mondiale se limite à 89 pays sur 193⁶¹

Reposant sur des fondations non contraignantes, l'engagement complet et actif des États membres est primordial à une mise en place efficace de l'agenda de l'ONU. En effet, n'étant pas adoptée au titre VII de la charte des Nations Unies sur l'action en cas de menace contre la paix, le caractère juridiquement de la résolution est hautement débattu et, de ce fait, difficilement implémenté par certains États membres. De plus, les engagements de la résolution 1325 s'articulent autour d'un langage trop faible, ne poussant pas les États à les appliquer car ils ne sont pas présentés comme juridiquement contraignants. En effet, nous pouvons lire que les nations unies « demandent instamment aux États membres »⁶², ainsi, bien que la plupart des États européens ayant adopté ces engagements, beaucoup ne se sentent pas contraints par ceux-ci et ne s'approprient donc pas totalement les enjeux que porte cette résolution. En effet, nous observons que, bien que de nombreux plans d'actions nationaux soient mis en place à travers les États membres de l'UE, très peu s'engagent dans des objectifs à long terme, associés à un réel budget dédié.

Cependant, en raison du caractère non contraignant de la politique d'égalité entre hommes et femmes de l'Union Européenne, cette difficile implémentation résonne au sein de ses actions.

Comme le soulignent E. LOMBARDO et P. MEIER⁶³, la stratégie d'implémentation des dispositifs d'égalité entre hommes et femmes de l'Union Européenne repose massivement sur des mesures dites « soft ». En effet, l'ambition paritaire de l'Union Européenne ne repose pas sur des mesures contraignantes envers ses États membres, en témoigne l'absence de réglementation en matière de quotas entre hommes et femmes lors des élections européennes. Ainsi face à la diversité des traditions égalitaires de ses pays

61 ID4D. 2021. Droits des femmes : où en est-on aujourd'hui ? . [online] Available at: <<https://ideas4development.org/femmes-droits-progres/>>

62 Conseil de sécurité, 2000. Résolution 1325. [online] pp.1-4. Available at: <<https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325%282000%29-F.pdf>> [Accessed 27 May 2021].

63 Lombardo, E., Meier, P. and Verloo, M., 2009. The discursive politics of gender equality. Abingdon, Oxon: Routledge.

membres et de l'opposition de certains à ce principe, l'Union Européenne ne parvient pas à appliquer un gender mainstreaming auprès des acteurs qui la composent.

Ainsi, À l'instar de E. HAFNER-BURTON et M. POLLACK⁶⁴ qui voyaient en l'utilisation d'incitations « douces » (« soft incentives ») les causes de l'échec du gender mainstreaming européen, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'aspect non contraignant de la résolution 1325 et l'impossible imposition des engagements de l'UE en terme d'égalité à ses membres, représentent les causes d'une si faible efficacité 20 ans après l'adoption de la résolution.

Nous observons donc que face au caractère non contraignant de la résolution et de l'absence d'instruments contraignants dans le processus égalitaire de l'UE, son évolution dépend grandement de ses États membres.

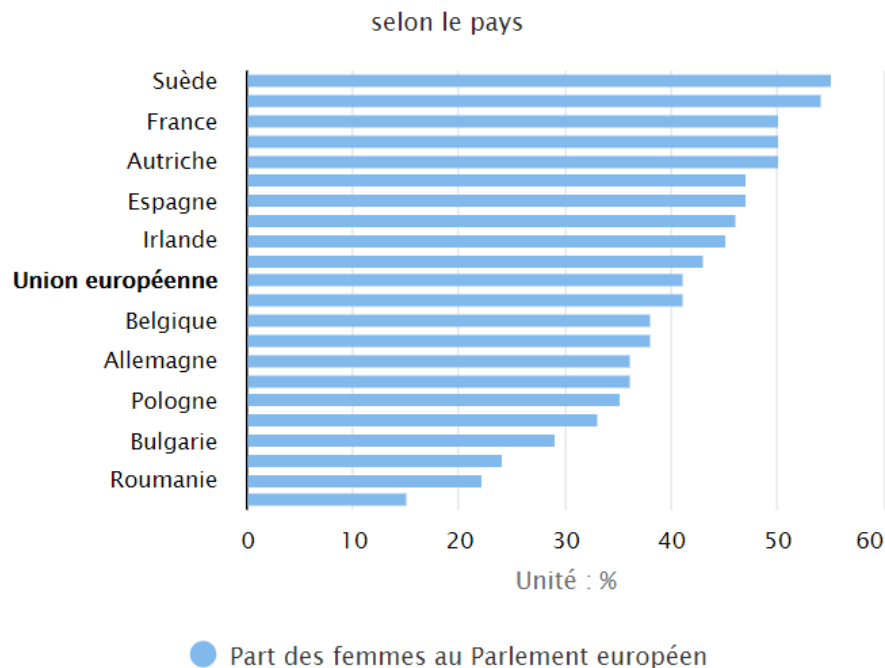
B) Le poids des dynamiques nationales comme limites et tremplins dans la représentation des femmes

Comme c'est le cas dans le reste de ses politiques, le processus paritaire de l'Union Européenne doit faire face aux disparités de ses États membres, multiples et parfois contradictoires.

Alors que le parlement européen est l'institution la plus égalitaire de l'union avec 41 % de femmes, connaissant une croissance continue de sa part féminine depuis 1979, les parlements nationaux sont loin de suivre cette tendance. En effet, l'ambition paritaire de l'Union Européenne va être tantôt amplifiée, tantôt freinée par les traditions égalitaires de ses membres. La plupart des pays du Nord, forts d'une culture pro parité, vont représenter une source d'impulsion dans la nomination des femmes par l'Union Européenne.

64 Mazur, A. and Pollack, M., n.d. Gender and Public Policy in Europe: An Introduction.p4.

Part des femmes au Parlement européen



Lecture : en 2019, 55 % des députés suédois au Parlement européen sont des femmes.
Source : Parlement européen – Données 2019 – © Observatoire des inégalités

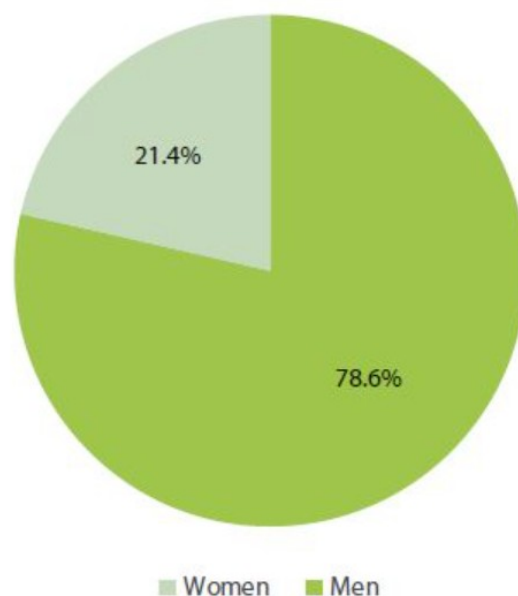
Figure 3: source : Observatoire des inégalités https://www.inegalites.fr/La-parite-presque-atteinte-au-Parlement-europeen?id_theme=23

L'action européenne en faveur de l'égalité des genres se limite, cependant, au lobbying de pays à tendance nationaliste eurosceptique, réticents à l'application du principe de parité, à l'image de la Hongrie et de la Pologne. La mise en place de politiques ouvertement misogynes par ces gouvernements, incitant un retour des femmes vers un rôle traditionnel⁶⁵ éloigné des processus politiques et de décision, constitue un obstacle à la féminisation des politiques européennes et de ses institutions. L'existence persistante de ce type de politiques nationales contraires aux valeurs de l'union, instaurant une inégalité des chances sur la base de stéréotypes de genre, handicape l'ascension des femmes et de L'UE vers la parité.

65 Lhommet, M., 2020. L'égalité hommes-femmes en Europe : Que peut l'Union Européenne en matière d'égalité des genres ? – Le Taurillon. [online] Le Taurillon. Available at: <<https://www.taurillon.org/l-egalite-hommes-femmes-en-europe-que-peut-l-union-europeenne-en-matiere-d>> [

Dans une grande majorité des États membres de l'Union Européenne, les femmes sont sous représentées dans les secteurs de la sécurité, ne représentant que 1/5 des ministres nationaux de la défense.⁶⁶ Cependant, les enjeux de la sécurité s'inscrivant dans des domaines traditionnellement et historiquement dominés par les hommes, la présence de femmes demeure une avancée paritaire conséquente.

EU28 Senior Defence Ministers (or equivalent) May 2019



Source: EIGE's Gender Statistics Database

Figure 4: european institute for gender equality
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/security>

21.4 % de femmes face à 78.6 % d'hommes ministres de la défense en Mai 2019.

Ces réalités nationales influent par conséquent sur la composition des instances sécuritaires de l'union, en cible à un amenuisement des ressources en personnel féminin envoyé par les États membres. La dominance masculine des plus hautes fonctions décisionnelles

⁶⁶ "Security". 2021. European Institute For Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/security>.

représente un obstacle pour les femmes diplomates, souvent en minorité et occupant en grande majorité des fonctions inférieures, dans l'ascension européenne. Devant faire face à des critères de sélection perçus comme inégalitaires et ne prenant pas en compte les spécificités liées au genre impactant leur vie professionnelle, les femmes s'autocensurent et participent elles-mêmes à la dé-féminisation du « policy-making » de la sécurité européenne.

L'évolution partielle des services spécifiques à la politique de sécurité de l'UE - comme le SEAE - se confronte également à un découragement de ces femmes dès le niveau national provoqué par une culture de travail hostile aux femmes, amenant à un amenuisement des propositions de candidates féminines aux fonctions européennes par les États membres.

Notre entretien avec Madame H, diplomate française, illustre cette situation nationale se transférant au sein des instances diplomatiques européennes. La délégitimation des nominations de femmes pousse à leur sous représentation au sein de l'UE :

« Il est en train de se développer un discours chez certains de nos collègues masculins selon lequel ils seraient les victimes collatérales de cette politique et que à cause des quotas, cette génération de quadras et de quinquas n'arrive plus à être promue et qu'il n'y en a que pour les femmes et donc on entend des choses comme « ah bah si je veux devenir ambassadeur, il va falloir que je me greffe une paire de seins ». [...] Ou alors « ah bah toi t'as pas à t'en faire, tu seras ambassadeur parce que t'es une femme », c'est pas parce que t'es compétente, de toute façon tu vas passer dans le quotas ». ⁶⁷

Comme elle l'explique ici, plus qu'une conséquence d'un laxisme paritaire institutionnalisé par certains États membres au sein de certains secteurs spécifiques, la sous représentation résulte également de réelles tentatives de délégitimation de la place des femmes.

Enfin, il est important de préciser ce que nous avons précédemment développé. Les États membres de l'UE portent en partie le poids de la quasi-absence des femmes dans les missions militaires et la gestion de crise de l'union sur le terrain, mais également au sein de ses institutions dédiées. En effet, la sous représentation des femmes au sein des personnels policiers et militaires nationaux se révèle être une cause de l'amenuisement féminin des instances sécuritaires européennes.

⁶⁷ Entretien avec Madame H diplomate Française.

Ainsi, afin de palier à cette censure, se mettent en place des organisations réunissant les femmes autour d'enjeux communs afin de les dépasser. Cette coopération permet alors de développer des stratégies dans le but de transformer la culture institutionnelle masculines du secteur des postes de directions et notamment de la sécurité à l'instar de l'ambition de l'agenda Femmes, Paix et sécurité⁶⁸.

II) S'associer pour exister ? La mise en place de réseaux comme stratégie d'ascension et de représentation.

Comme nous l'avons précédemment démontré, les avancées européennes et nationales – notamment en matière d'égalité hommes/femmes – demeurent massivement interdépendantes et les évolutions paritaires des pays membres impactent celles de l'UE. Ainsi l'union se révèle être un outil de politisation des enjeux de genres amenés par des mobilisations nationales

A) Une mobilisation nationale permettant l'eupéanisation de la question

Dans cette partie de notre développement nous étudierons la part du processus de communautarisation des questions d'égalité des genres, permise par la mobilisation d'organisations féministes nationales et l'influence de lobbies européens.

Le cadre communautaire a constitué un ensemble d'opportunités et d'outils tant symboliques que pratiques pour les militantes françaises luttant pour la parité (BERENI,2004)⁶⁹. Les réformes institutionnelles connues par l'Union Européenne depuis les années 1980 et 1990, la montée en puissance des questions de genre dans sa mise à l'agenda et au sein de ses institutions centrales telles que la commission et le parlement, constituent un cadre propice à l'élévation internationale des revendications des militantes féministes nationales. Les multiples élargissements de l'UE dès 1997, notamment à l'est,

68 DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), "A Security Sector Governance Approach to Women, Peace and Security", in Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

69 Laure Bereni, « Le mouvement français pour la parité et l'Europe », in Sophie Jacquot et Cornelia Woll (dir.), Les Usages de l'Europe, L'Harmattan, 2004.

constituent également une source d'opportunités supplémentaires pour l'eupéanisation des questions de genre et de ses politiques(FOREST, 2006)⁷⁰ .Les évolutions produites de l'Union Européenne depuis les années 1970 en matière d'égalité des sexes ont permis à des mouvements féministes de s'en saisir, jouant un rôle de catalyseur promoteur de développement de la mobilisation.

La création, en 1984, d'une commission permanente destinée aux droits des femmes et égalités des genres au parlement européen - rapidement étendues aux autres institutions de l'union - ainsi que l'apparition en 1991 du lobby européen des femmes (LEF), permettent de donner une impulsion européenne à ces mouvements nationaux et, de ce fait, à la demande paritaire visant les processus décisionnels. De plus, les rapports produits dès 2002 par la commission européenne et le LEF dénonçant le retard des pays candidats à l'adhésion européenne en matière de respect de l'égalité de genre, ont poussé ces derniers à entreprendre une révision de leur textes.

Comme le souligne Ulrike LIEBERT (2003), un ensemble d'acteurs nationaux tels que les élus, les membres de partis politiques, de mouvements féministes ou de groupes d'intérêts, vont participer à un processus d'eupéanisation de la question du genre⁷¹. Ils vont agir, via un répertoire d'action basé sur l'influence à l'image des lobbys – comme acteurs de cadrage de l'enjeu d'égalité (FOREST, 2006).

Ainsi, les coordinations nationales du LEF⁷² vont également permettre une diffusion multi-niveau des enjeux grâce à leurs partenariats auprès d'associations féministes nationales, le lien entretenu avec le lobby européen et son titre d'ONG accréditée auprès de l'ONU.

Nous remarquons également que la création d'un réseau permettant l'eupéanisation de revendications nationales n'est pas la seule stratégie des femmes afin de se revendiquer comme actrices compétentes à part entière dans un domaine qui leur est hostile. Nous

70 Forest, Maxime. « L'enjeu de l'égalité hommes-femmes au prisme de l'élargissement à l'est de l'UE », Politique européenne, vol. 20, no. 3, 2006, pp. 101-119.

71 Liebert U. (2003), « Gendering Europeanisation ; patterns and dynamics », in Liebert U. (dir.). Gendering Europeanisation, Bruxelles, Peter Lang.

72 CLEF en France.

allons, en effet, observer le rôle des réseaux de femmes dans leur représentation et ascension.

B) Le développement d'une stratégie de regroupement afin de s'imposer et s'opposer dans un milieu hostile.

Face à une infériorité numérique des femmes dans des milieux traditionnellement dominés par les hommes, celles-ci ont développé des stratégies de promotion de leur existence afin de revendiquer leur présence et légitimité.

Nous prendrons, dans un premier temps, l'exemple national français à travers lequel nous étudierons la nécessité ressentie de création d'un regroupement genré permettant d'alerter mais également de s'opposer à un milieu hostile et jugé incompatible aux spécificités des femmes dans les sociétés. Le ministère français de l'Europe et des affaires étrangères n'a connu qu'une très tardive féminisation de son personnel, débutant en 1972 par la nomination de Marcelle CAMPANA au poste d'ambassadrice du Panama, poursuivie 4 ans plus tard par Isabelle RENOUARD, première femme directrice en administration centrale. Comme le souligne Sandrine DAUPHIN⁷³, les femmes françaises ont débuté un processus de regroupement non mixte dès la fin du XIXe siècle afin de faire valoir leur ambition d'égalité avec les hommes. Ainsi dès 2008 les femmes du MEAE se sont progressivement inscrites dans une stratégie d'affirmation par la création de l'association « femmes diplomatie » dans une optique d'opposition au traitement sexiste auquel elles faisaient face au sein du ministère. Comme l'explique Madame M, l'une de nos enquêtées :

« le fait déclencheur [de la création de l'association] c'était les affectations, c'est à dire les propositions de poste qu'on leur faisait [aux femmes] et qui étaient souvent en dessous de leurs capacités. On leur proposait de se mettre en disponibilité pour faire des enfants. Il y avait tout un environnement assez... gentiment condescendant mais finalement assez sexiste. Une culture assez sexiste de la façon dont le ministère souhaitait utiliser ces agentes féminines. »

⁷³ Sandrine Dauphin, "Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France : des liens ambigus avec les institutions", Pyramides, 6 | 2002, 149-170.

la création d'une association de femmes au sein d'un environnement majoritairement masculin a donc été conditionnée par la persistance des inégalités de genres dans la société française. En effet, le manque de représentation des femmes dans le domaine de la sécurité et des affaires étrangères - en France – relève d'abord d'une trop faible intégration de la variable du genre dans l'organisation du travail du ministère. Comme l'explique Pauline CARMONA, conseillère diplomatique et ancienne présidente du réseau « femmes et diplomatie », l'association vient en lieu de remplacement d'un réseau dont les femmes sont souvent rejetées d'offices en raison des conséquences d'une inégalité de répartition des charges familiales et privées :

« On plaide pour une organisation du travail qui soit plus favorable à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Lorsque j'ai été sous-directrice (premier poste d'encadrement au Ministère), c'était toujours à moi de refuser les réunions après 19h ou avant 9h bien qu'une Charte du temps, qui le proscrit, existe. Ça devrait être au manager d'anticiper, d'avoir un discours bienveillant et ouvert, en allant au-devant des demandes que ce soit pour les femmes – qui ne sont pas seules à avoir une famille ! –, les hommes, les personnes handicapées »⁷⁴

L'association « femmes et diplomatie » représente alors un soutien nécessaire à une minorité, permettant de défendre sa présence et des besoins face à une majorité masculine qui la remet en question.⁷⁵

Ce travail des organisations dédiées à la cause de l'égalité entre les hommes et femmes va également se transposer au sein de l'Union Européenne, cependant, la structuration des intérêts féminins au sein de l'UE demeure faible jusqu'aux années 1990 face à des organisations de femmes trop peu représentatives.⁷⁶(JACQUOT, 2009).

74 Entretien avec madame Pauline CARMONA, issu de la fondation française « FACE » <https://www.fondationface.org/interview-femmes-et-diplomatie/>

75 « Moi je sens la différence entre quand je suis rentrée dans ce ministère (à peu près au moment où je suis rentrée dans l'association) et maintenant, aujourd'hui il n'y a pas un homme dans le management qui va contester ouvertement qu'il faut faire quelque chose et qu'il faut une politique de mixité plus importante. Ça c'est déjà un acquis parce que au moins dans le discours officiel c'est devenu très mal porté que de dire autre chose. » - entretien avec Madame H, diplomate française, membre de l'association « femmes et diplomatie ».

76 Organisations ENOW (european network of women) ET CREW (center for research on european women).

Ainsi, le lobby européen des femmes, la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du parlement européen et la commission pour l'égalité des genres du conseil de l'Europe vont apparaître comme des agents de la promotion de la question de la parité au sein de l'union, des institutions de l'Union Européenne, ses politiques et ses membres. Cette mise en réseau de femmes va permettre de produire une expertise spécifique et de mobiliser des ressources afin de promouvoir la place des femmes et l'intégration du genre dans les politiques européennes.

Afin de faire évoluer la place de la femmes dans les politiques de l'Union Européennes et leur permettre d'accéder aux instances de pouvoirs où elles demeurent sous représentées, il semble presque nécessaire que se crée une coalition entre ces femmes. Alison WOODWARD évoque d'ailleurs l'existence d'un « triangle de velours »⁷⁷ désignant la coopération de fémocrates⁷⁸ - garante d'une connaissance procédurale-, de représentantes d'organisations de femmes – procurant un « insider knowledge » et de femmes universitaires – détenant la connaissance scientifique -⁷⁹. cette coopération de femmes évoluant dans les domaines dominés par les hommes, rassemblées par un but commun, influence alors l'avancement de l'action publique européenne dans l'intégration du genre à ses politiques.

III) Un problème loin d'être résolu, produisant encore des oppositions européennes et nationales

Alors que le travail paritaire de l'UE dans l'égale représentation des femmes au sein des politiques de sécurité est vieux de plus de 20 ans, il demeure insatisfaisant. Cependant, l'avancée de l'UE en la matière se confronte encore à une remise en question du genre amenant à une délégitimation politique nationale et européenne des dispositifs de

77 Alison Woodward, « Building Velvet Triangles : Gender and Informal Governance », dans Simona Piattoni, Thomas Christiansen (eds), *Informal Governance and the European Union*, Londres, Edward Elgar, 2004, p. 76-93

78 Le terme de fémocrate renvoie au féminisme d'État, développé en Australie dans les années 1980 et désignant les féministes ayant travaillé dans les appareils d'État. Anne Revillard, « féminisme d'État : construction de l'objet » <https://annerevillard.files.wordpress.com/2012/01/revillard-2006-fc3a9minisme-detat-doc-de-travail.pdf>

79 Jacquot, Sophie. « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, vol. 59, no. 2, 2009, pp. 251

promotion de l'égalité, freinant l'ascension des femmes aux plus hautes fonctions du processus décisionnel sécuritaire européen. Ces contestations persistantes participent à détourner les débats, délaissant la question des femmes actrices de la sécurité et freinant son évolution, donnant ainsi une impression de négligence de la question de la part de l'union et ses membres.

A) Un besoin de parité toujours contesté.

Pourtant perçu comme l'organe le plus favorable et engagé face à lutte pour l'égalité des genres, le parlement européen a été le lieu d'expressions de nombreuses oppositions politiquement marquées, face à une nouvelle proposition de progression dans l'agenda politique européen du genre. En 2020, 20 ans après la mise en place de la résolution 1325 par l'ONU, les deux textes proposés par le parlement européen revendiquant la promotion des femmes dans la politique étrangère et de sécurité ainsi que la création d'une formation du conseil sur l'égalité des genres, ont reçu un accueil plus que mitigé.

L'application du gender mainstreaming a connu une analyse controversée au sein des politiques publiques européennes. Tantôt révolutionnaire, tantôt défectueux, son fonctionnement et parfois son existence même sont remis en causes, attribuant son inefficacité aux trop faibles moyens mobilisés.

Alors que les hommes continuent de détenir plus de 77 %⁸⁰ des postes d'encadrement supérieur au sein du service européen pour l'action extérieure, une contestation survie à la demande égalitaire croissante.

Au sein des débats du parlement la demande paritaire se confronte aux clivages politiques et idéologiques qui le constitue. En effet, nombre de parlementaires représentant les partis nationalistes et eurosceptiques⁸¹ se positionnent en opposition directe à cette ambition d'égalité croissante, voyant en elle une instrumentalisation de la part des partis de gauche afin d'imposer une idéologie politique et de – comme le dénoncent certains députés

80 Intervention de madame Jutta Urpilainen lors des débats sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'union en session plénière.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-10-22-ITM-005_FR.html

81 Groupes politiques ECR et ID.

européens- « diviser pour mieux régner »⁸². Encore une fois – supposément du fait de son passé de cheval de Troie des politiques économiques- les politiques d'égalité des genres sont perçues comme un instrument n'ayant pas pour but premier l'avancée sociale. En dépit de l'adoption du texte par 477 voix pour, ce sont 112 voix contre et 94 abstentions qui ne voient pas en la parité de la sécurité une nécessité ou même un sens. Ce sont 206 membres du processus décisionnel, hommes et femmes confondus, qui voient encore en l'égalité du genre comme une attaque à la méritocratie, dommageable pour les lois et institutions de l'union.

En effet, un discours traversant déjà les hommes et femmes politiques nationaux apparaît également dans les débats européens. Tout d'abord nous pouvons attribuer l'opposition féminine étudiée sur les questions de promotion de l'égalité, à un sentiment d'injustice ressenti par les femmes ayant dû gravir les obstacles qui s'opposaient à elles, envers celles ayant bénéficié des dispositifs de quotas.

C'est ce que nous confirme Madame H en évoquant son expérience, en début de carrière au MEAE, face à un nombre minime de femmes ayant réussi à atteindre des fonctions à hautes responsabilités :

« je pense aussi que ces jeunes femmes, elles appartenaient à une génération un peu différente. Et c'est vrai que moi j'ai connu ça quand je suis entrée dans ce ministère. Il y avait quelques femmes dans des positions d'encadrement assez élevées, mais c'est vrai qu'elles étaient dans une position, comment dire, assez hostile à toute démarche féministe et collective parce que je pense elles avaient le sentiment qu'elles en avaient bavé énormément certainement pour en arriver là où elles étaient et que ça pouvait les affaiblir ou ça pouvait miner leur autorité que de pouvoir avoir l'air de dire que, peut être, il y avait des discriminations et qu'on devait en tout cas adapter les politiques aux femmes de ce ministère d'une façon ou d'une autre. Elles s'en étaient sortie en travaillant trois fois plus que les autres, en se montrant très très performantes »⁸³

Ainsi, la mise en place de dispositifs paritaires supplémentaires est interprétée comme une technique de « victimisation » des femmes par une partie de celles-ci appartenant à des groupes politiques portant en eux une vision traditionaliste et méritocratique de l'accès au

82 Elbieta Kruk (membre ECR) lors de la session plénière sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'union.

83 Entretien avec Madame H, enquêté 1.

pouvoir. La présence d'une telle opposition au sein d'un parlement hôte de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres - une organisation dont le cheval de bataille est une représentation égale des genres dans la construction des politiques européennes – vient affaiblir l'ambition paritaire de l'union. Comme le montre l'intervention de la députée européenne M.PISA CARRION (membre ECR)⁸⁴, l'intégration du genre aux politiques européennes est perçue comme une victimisation des femmes et non comme un dispositif en leur faveur :

« l'idéologie du genre est une attaque contre la raison, un virus qui cherche à s'insinuer dans tous les domaines, infectant les lois et les institutions, déformant la réalité elle-même et créant une culture de la victimisation dénuée de sens et sans espoir »⁸⁵

La légitimité des femmes dans les lieux de pouvoir semble alors perçue comme remise en question par les politiques mêmes supposées favoriser leur ascension, accusées de participer à une différenciation sexuée des acteurs des politiques étrangères et de sécurité de l'Union Européenne.

Bien que demeurant une part minoritaire des votes durant les sessions plénières, les parlementaires nationalistes, eurosceptiques de la droite radicale parviennent à investir le débat et à amener, par leurs contestations virulentes, les prémices d'une décrédibilisation du mouvement partiaire. Ils ne possèdent toutefois qu'une influence moindre sur l'implémentation des politiques de genre et l'évolution du processus paritaire européen. Cependant, cette opposition va impacter la construction du rapport européen entre égalité et démocratie en limitant les prérogatives et en affectant la nature de l'agenda politique des enjeux portés par le genre (Kantola & Lombardo, 2021)⁸⁶.

84 European conservatives and reformists group

85 Intervention de Madame Margarita de la Pisa Carrion (ECR) en session plénière du parlement européen 22/10/20, traduit depuis l'espagnol.

86 Kantola, J. and lombardo, E., 2021. How opposition to gender equality is expressed by radical right MEPs in the European Parliament. [online] EUROPP. Available at: <<https://blogs.lse.ac.uk/europpblog/2021/03/01/how-opposition-to-gender-equality-is-expressed-by-radical-right-meps-in-the-european-parliament/>>

Grâce à l'analyse de ce débat, nous pouvons, cependant, amener une contradiction aux propos recueillis auprès de notre enquêtée, plaçant l'opposition à certaines politiques paritaires ou de discriminations positives comme un enjeu intergénérationnel n'ayant plus lieu d'être aujourd'hui. Nous remarquons en effet, ici que la question de l'opposition aux mesures égalitaires transcende les genres et les générations pour devenir principalement politique.

Nous remarquons, alors, par cette que les débats remettant en cause l'évolution du processus paritaire européen participe à amenuiser l'intérêt donné aux femmes dans la sécurité.

B) Un intérêt moindre donné à la question des femmes dans la sécurité

Comme nous l'ont montré les débats parlementaires étudiés, nous assistons à une hiérarchisation des enjeux liés aux politiques d'égalité des genres.

En effet, la principale critique faite par les opposants à une mesure supplémentaire d'égalité dans les politiques étrangères et de sécurité, consiste en une atténuation de sa pertinence et une subordination de son existence à des enjeux jugés plus importants.

La généralisation de l'apparition du gender mainstreaming dans les politiques de l'UE a soulevé une critique selon laquelle sa diffusion et son application imparfaite ont participé à minimiser son action. Ainsi, l'opposition défend l'idée selon laquelle la diffusion du gender mainstreaming à une multitude d'aspects de l'UE – comme par exemple les affaires étrangères et la sécurité - n'a pour seul résultat que d'appauvrir les politiques spécifiquement dédiées aux femmes (Mazur & Pollack, 2009)⁸⁷.

Comme le soulignent J.KANTOLA et E.LOMBARDO, les oppositions à certaines politiques d'égalité des genres peuvent prendre plusieurs formes. Nous observons ainsi un recadrage du problème, déplaçant alors la focale d'un enjeu impactant directement les femmes à un enjeu politique, souvent, traditionnellement inscrit dans l'agenda de la droite radicale.

⁸⁷ Mazur, A. and Pollack, M., n.d. Gender and Public Policy in Europe: An Introduction.

Ainsi lors des débats précédents l'adoption du texte sur l'égalité de genre dans la politique étrangère et de sécurité, les parlementaires favorables à sa mise en place ont souligné la nécessité de son instauration afin de palier à la sous représentation subsistante des femmes dans les politiques de sécurité, notamment au sein des postes d'encadrements supérieurs. Cependant, l'opposition, venant principalement des groupes eurosceptiques de droite, a participé au déplacement du débat, jugeant l'intérêt pour l'intégration des femmes dans les postes de décisions de la sécurité, dérisoires face aux enjeux migratoires. Nous pouvons notamment observer cela à travers l'intervention de la députée européenne Madame V.JORON (ID)⁸⁸

« Le débat d'aujourd'hui porte sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la politique étrangère de l'Union Européenne. L'Union Européenne étant si désireuse de toujours montrer l'exemple, il est légitime de se demander quel exemple l'Europe et la France donnent réellement au reste du monde. Est-ce avec Axelle, percutée et traînée sur 800 mètres par un jeune alors qu'elle promenait son chien? Est-ce avec Mya, rouée de coups par trois jeunes? Avec C., 15 ans, violée, étranglée et brûlée par un violeur multirécidiviste alors qu'elle allait chercher un colis? Ou encore Mila, harcelée et menacée de mort? Ces barbaries prennent de l'ampleur au même rythme que l'arrivée de migrants à Lesbos ou à Lampedusa. Tout aussi nombreux sont les mariages forcés ou précoces, l'excision et les certificats de virginité pour les femmes. Des pratiques obscures arrivées récemment avec ces vagues migratoires qui se fichent pas mal de vos rapports de 40 pages sur l'égalité pour accéder à des conseils d'administration. »⁸⁹

La question de l'intégration des femmes dans le policy making sécuritaire est alors reléguée au rang de question secondaire, associée à un enjeu qui ne vaut pas la peine d'être traité. Ainsi nous pouvons supposer que la persistante absence des femmes dans les domaines de la sécurité et de l'action extérieur – le SEAE par exemple – s'explique par une considération moindre accordée par une partie du parlement européen ainsi qu'à une décrédibilisation du genre, participant à une stagnation des avancées en la matière.

Nous pouvons également évoquer brièvement l'existence de tentatives de délégitimation du combat de l'intégration du genre dans les politiques européennes, passant par une

88 ID : identity and democracy, groupe politique au parlement européen

89 Intervention de Virginie JORON (ID) lors de la session plénière du parlement européen sur le texte portant l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union.

ridiculisait le débat. Nous pouvons d'ailleurs observer ce phénomène à travers l'intervention du député européen N.FEST (ID) lors de débats sur la nécessité d'une formation du Conseil sur l'égalité entre les hommes et les femmes :

« Madame la Présidente, vous serez heureuse de savoir C'est en tant que femme que je vous parle aujourd'hui. En me rasant, j'ai eu envie de changer de sexe et d'étendre le rasage à mes jambes - il faut rester flexible. »⁹⁰

Enfin, nous terminerons cette étude de l'expression d'un « désintéressement » de la question des femmes dans l'élaboration des politiques de sécurité avec une hypothèse résultant d'une observation faite sur notre terrain d'enquête.

Lors de nos nombreuses demandes de contacts et d'entretiens auprès des membres féminines de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres, beaucoup se sont soldées par des refus – en raison d'un manque de temps et de ressources – ou une absence de réponse. Nous pouvons dès lors émettre l'hypothèse que, bien que les personnes contactées soient des membres permanentes d'une commissions dédiée à l'égalité des genres et à la promotion des femmes dans le policy making européens, dont dans la sécurité, cela n'occupe pas une place de premier ordre dans leurs priorités. En effet, la plupart de ces femmes députées européennes font partie de plusieurs commissions sur des sujets divers éloignés du genre, ce qui peut nous laisser penser que, les questions des femmes dans les politiques de sécurités ne reçoivent pas un engagement maximal, même de leur défenseurs.

90 Intervention de Monsieur Nicolaus Fest (ID) en session plénière sur la nécessité d'une formation du Conseil sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Nous pouvons donc conclure cette dernière partie de notre étude en soulignant qu'après plus de 20 ans d'engagement dans le développement d'un gender mainstreaming et dans la promotion des femmes aux positions de leadership, l'Union Européenne demeure traversée par des oppositions à l'évolution des politiques en faveur des femmes – notamment dans le secteur de la sécurité -. Ces clivages majoritairement politiques, bien que ne pesant pas négativement sur l'adoption de ces dispositions, participent à une délégitimation de celles-ci en ne considérant pas la question des femmes dans la sécurité comme un enjeu primordial, décalant alors la focale sur d'autres sujets dans le cadre d'une stratégie politique. Enfin nous pouvons également en conclure que l'intégration des femmes dans le processus décisionnel sécuritaire peut représenter un enjeu secondaire face à la multiplicité des enjeux traversant l'UE et ses acteurs.

Conclusion :

Durant l'élaboration de ce mémoire nous sommes questionnés sur les raisons derrière une mise en place tardive – et inachevée – de la promotion des femmes aux postes de décisions des politiques de sécurité de la part d'une Union Européenne fondée sur des valeurs d'égalité et engagée depuis 20 ans dans le processus paritaire de la résolution 1325 de l'ONU. De plus, afin de compléter ce questionnement, nous nous sommes également interrogés sur les stratégies mises en place par ces femmes afin de palier à ce manque de représentation.

Nous avons donc d'abord démontré que l'exclusion des femmes aux positions de pouvoir s'inscrit dans un processus historique qui les a écartées de la décision, tant dans les structures nationales que les organisations internationales. Écartées du processus décisionnel, en proie au poids des stéréotypes de genres et des inégalités parsemant la société, cette laborieuse lutte pour leur intégration a poussé les femmes à développer, ce que nous avons appelé des pratiques « sexospécifiques », marquées par une injonction à l'excellence. Ces pratiques représentent alors une source d'intégration pour ces femmes, mais vont également être instrumentalisées par les organisations comme facteur de légitimité et de qualité mais également comme justification de l'échec. Nous avons également mis en valeur les premiers temps de l'apparition d'un gender mainstreaming au sein de l'union, ses politiques et ses institutions, marqué par une prédominance des bénéfices économiques sur les enjeux d'égalité. Ainsi cette longue application incomplète de l'égalité entre hommes et femmes a mené à une sous représentation flagrante des femmes aux fonctions de direction, au sein des lieux de pouvoir et de certains domaines. Enfin, nous avons achevé la première partie de notre recherche en démontrant l'existence d'un lien entre une absence supposée des femmes dans la construction européenne et la construction de ses politiques d'égalité analysant les femmes sous le prisme de la victime.

Nous avons, par la suite, étudié les caractères tardifs et incomplets de l'action de l'UE face à ses engagements de la 1325 en mettant en lumière une surreprésentation des politiques s'adressant aux femmes – victimes de crises – face à une persistante sous représentation de

celles-ci dans les équipes dédiées en raison d'une continuelle incompatibilité du terrain et prédominance masculine aux échelons de direction, même humanitaires. Cela nous a amené à étudier l'incapacité continue de l'Union Européenne à garantir une représentation paritaire des femmes sur ses missions de la PSDC, malgré la reconnaissance de la nécessité d'incorporer une approche genrée à la résolution des crises et conflits sur lesquels elle intervient. Cependant, nos recherches nous ont permis de nuancer l'action de l'Union Européenne dans cette sous-représentation des femmes et de mettre en valeur le poids du manque de féminisation des domaines sécuritaires au sein des États membres. Enfin cette configuration se répercute au sein du SEAE marqué par une quasi absence des femmes à ses fonctions de décision, attribuée en partie aux États membres mais également à l'action tardive de l'UE envers la promotion du leadership des femmes dans sa sécurité.

Enfin, ces observations nous ont permis d'étudier les impulsions extérieures à l'UE qu'a connu l'intégration des femmes aux processus décisionnels sécuritaires. Nous avons dans un premier temps expliqué une partie du retard européen par la difficulté d'implémentation des politiques paritaires et d'une résolution 1325 non contraignante. Nous avons donc démontré que cette difficile application de la parité entraîne la création de mouvements de réseaux nationaux et européens ayant d'abord pour but d'eupéaniser les revendications, puis, de garantir un soutien à l'ascension des femmes encore difficile dans un domaine hostile où elles demeurent en minorité. Cela nous a donc permis de démontrer une opposition persistante aux niveaux nationaux et européens, aux enjeux de l'égalité en touchant notamment les secteurs des affaires étrangères et de la sécurité. Nous observons alors que cette opposition - marquée par les clivages politiques - ne parvient pas à influencer l'action européenne sur la question de l'intégration des femmes au leadership sécuritaire, mais participe à la délégitimer et à détourner le débat.

Ainsi, ce travail de recherche nous a permis d'observer que le manque des femmes au sein du processus décisionnel sécuritaire de l'Union Européenne s'inscrit dans une lignée historique d'exclusion et de victimisation marquée par le poids des stéréotypes de genres traversant les États et l'union. Cependant, elle est maintenue par une implémentation incomplète des engagements égalitaires de l'UE, incapable de contraindre les comportements des États membres néfastes à l'intégration des femmes. Néanmoins, malgré

les oppositions récurrentes à la mise en place de dispositifs d'intégration différenciés en faveur des femmes dans le policy making sécuritaire, celles-ci revendiquent leur légitimité par le biais de regroupements en réseaux afin de promouvoir leur ascension.

Enfin, face aux futures crises à venir, je ne sais pas si, comme Aragon le disait, la femme est l'avenir de l'homme⁹¹ mais elle est très certainement l'avenir de l'Union Européenne.

Si ce mémoire était à approfondir, il serait pertinent de recourir à davantage d'entretiens. Cela se ferait, notamment, auprès des rares femmes occupant des positions de commandement et de direction sécuritaire et militaire aux niveaux national et européen afin de rendre compte d'une réelle expérience des limites imposées aux femmes et au manquement, tant des États que de l'UE, dans leur promotion. En effet, ce mémoire avait pour objectif de rendre compte de l'absence des voix des femmes au sein du processus décisionnel sécuritaire de l'Union Européenne. Cependant, nous nous sommes confronté à un terrain difficile d'accès qui nous a empêché d'intégrer ces femmes comme actrices de ce mémoire (en partageant leur expérience) et nous a obligé à, comme l'UE, parfois faire d'elle un sujet passif de notre analyse.

91 Ferrat, Jean. 1975. La Femme Est L'avenir De L'homme. <https://www.youtube.com/watch?v=V7eTE4hmg4>. « Je déclare avec Aragon La femme est l'avenir de l'homme »

Sources :

Noblemaire, G., 1921. ORGANISATION DU SECRÉTARIAT ET DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. [online] Genève: Société des nations, p.16.
Available at: <https://biblio-archive.unog.ch/Dateien/CouncilMSD/C-424-M-305-1921-X_BI.pdf> .

Conseil de sécurité, 2000. *Résolution 1325*. [online] pp.1-4. Available at:
<<https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325%282000%29-F.pdf>>

Council of the European Union, 2020. *Presidency conclusions on the Gender Action Plan (GAP) III 2021-2025 - An ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action*. [online]
Available at: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13947-2020-INIT/en/pdf>>

Europarl.europa.eu. 2020. *Débats - L'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union (débat) - Jeudi 22 octobre 2020*.
[online] Available at:
<https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-10-22-ITM-005_FR.html>

Europarl.europa.eu. 2020. *Débats - Nécessité d'une formation du Conseil sur l'égalité entre les hommes et les femmes (débat) - Mercredi 16 décembre 2020*. [online] Available at:
<https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-12-16-ITM-014_FR.html>

Entretien n°1 : Madame H, diplomate française au ministère de l'Europe et des affaires étrangères, membre de l'association « femmes et diplomatie »

Entretien n°2 : Madame M, diplomate française au ministère de l'Europe et des affaires étrangères, membre de l'association « femmes et diplomatie »

European Union, 2016. *Shared Vision, Common Action: A Stronger Europe*.
[online] Available at:
<https://eeas.europa.eu/archives/docs/top_stories/pdf/eugs_review_web.pdf>

JOINT STATEMENT BY THE COUNCIL AND THE REPRESENTATIVES OF THE GOVERNMENTS OF THE MEMBER STATES MEETING WITHIN THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE

EUROPEAN COMMISSION, 2017. *THE NEW EUROPEAN CONSENSUS ON DEVELOPMENT 'OUR WORLD, OUR DIGNITY, OUR FUTURE'*. [online] Available at: <https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/european-consensus-on-development-final-20170626_en.pdf>

Bibliographie :

Livres/Articles/Presse:

Achin, C. & Bereni, L. (2013). Dictionnaire. Genre et science politique: Concepts, objets, problèmes. Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/scpo.achi.2013.01>

Alison Woodward, « Building Velvet Triangles : Gender and Informal Governance », dans Simona Piattoni, Thomas Christiansen (eds), *Informal Governance and the European Union*, Londres, Edward Elgar, 2004, p. 76-93

Anne Revillard, « féminisme d'État : construction de l'objet »
<https://annerevillard.files.wordpress.com/2012/01/revillard-2006-fc3a9minisme-detat-doc-de-travail.pdf>

Bussard, Stéphane. 2020. "En Matière D'Égalité, La Société Des Nations A Été Une Pionnière". *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/monde/matiere-degalite-societe-nations-une-pionniere>.

Bussières, M. (2008). Compte rendu de [Jean-Marc Delaunay et Yves Denéchère (dir.) *Femmes et relations internationales au XXe siècle*. Paris, Presses Sorbonne nouvelle, 2006, 370 p.] *Recherches féministes*, 21 (1), 193–197.
<https://doi.org/10.7202/018319ar>

"Borrell's Boys' Club Dominates EU Foreign Policy". 2020. *POLITICO*.
<https://www.politico.eu/article/europe-diplomacy-gender-equality/>.

"Catherine Ashton À Mi-Mandat : Bilan ? - Touteurope.Eu".
2011. *Touteurope.Eu*.
<https://www.touteurope.eu/1-ue-dans-le-monde/catherine-ashton-a-mi-mandat-bilan/>.

DALAK, Eva. 2006. "Le Rôle Des Femmes Dans La Résolution Des Conflits Au Sein Des Organisations Internationales, Gouvernementales Et Non-Gouvernementales". In *Femmes Et Relations Internationales Au Xxe Siècle*, 235-245. Presses Sorbonne nouvelle.

Damgé, Mathilde. 2019. "Le Parlement Européen Se Rapproche (Encore Un Peu Plus) De La Parité". *Le Monde.Fr*. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/07/03/le-parlement-europeen-se-rapproche-de-la-parite-sans-l-atteindre-encore_5485011_4355770.html.

Denéchère, Y. « Acteurs et actrices de la construction européenne », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 22/06/20. Permalien : <https://ehne.fr/fr/node/12182>

Denéchère, Y. (2009). Femmes, pouvoir exécutif et construction européenne. *Informations sociales*, 1(1), 22-28. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/inso.151.0022>

Delaunay Jean-Marc, Delaunay Jean-Marc, and Denéchère Yves. Femmes et relations internationales au XXe siècle. Paris: Presses Sorbonne nouvelle, 2007.

Flahault, Érika, et Anne Guardiola. « Genre et associations en Europe : le pouvoir en question », *Informations sociales*, vol. 151, no. 1, 2009, pp. 128-136.

Forest, Maxime. « L'enjeu de l'égalité hommes-femmes au prisme de l'élargissement à l'est de l'UE », *Politique européenne*, vol. 20, no. 3, 2006, pp. 101-119.

Francisca De haan , « Les femmes européennes dans les principales organisations internationales de femmes », *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe* [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 26/06/20,

ID4D. 2021. *Droits des femmes : où en est-on aujourd'hui ?*. [online]
Available at: <<https://ideas4development.org/femmes-droits-progres/>>

"Interview 'Femmes Et Diplomatie'". *Fondation Agir Contre L'exclusion*.
Accessed May 23. <https://www.fondationface.org/interview-femmes-et-diplomatie/>.

Jacquot, S. & Mazur, A. (2019). Genre et politiques publiques. Dans : Laurie Boussaguet éd., *Dictionnaire des politiques publiques: 5e édition entièrement revue et corrigée* (pp. 289-297). Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/scpo.bouss.2019.01.0289>

Jacquot, Sophie. « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, vol. 59, no. 2, 2009, pp. 251

Jacquot Sophie, « Europe/Européanisation », dans : Catherine Achin éd., *Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes*. Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p. 238-250

Jacquot.Sophie, Woll.Cornelia (dir.) (2004), *Les usages de l'Europe. Acteurs et transformations européennes*, L'Harmattan, collection « Logiques Politiques », 317

Justine Faure, *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, No. 98 (Apr. - Jun., 2008), pp. 236-237, Sciences Po University Press. <http://www.jstor.org/stable/20475350>

Kantola, J. and Lombardo, E., 2021. *How opposition to gender equality is expressed by radical right MEPs in the European Parliament*. [online] EUROPP. Available at: <<https://blogs.lse.ac.uk/euoppblog/2021/03/01/how-opposition-to-gender-equality-is-expressed-by-radical-right-meps-in-the-european-parliament/>> [Accessed 20 May 2021].

Laure Bereni, « Le mouvement français pour la parité et l'Europe », in Sophie Jacquot et Cornelia Woll (dir.), *Les Usages de l'Europe*, L'Harmattan, 2004.

Lhommet, Maryse. "L'égalité Hommes-Femmes En Europe : Que Peut L'union Européenne En Matière D'égalité Des Genres ? – Le Taurillon". *Le Taurillon*. <https://www.taurillon.org/l-egalite-hommes-femmes-en-europe-que-peut-l-union-europeenne-en-matiere-d->

Liebert U. (2003), « Gendering Europeanisation ; patterns and dynamics », in Liebert U. (dir.). *Gendering Europeanisation*, Bruxelles, Peter Lang.

Lombardo, E., Meier, P. and Verloo, M., 2009. *The discursive politics of gender equality*. Abingdon, Oxon: Routledge.

Mazey, Sonia. « Chapitre 10. L'Union européenne et les droits des femmes : de l'eupéanisation des agendas nationaux à la nationalisation d'un agenda européen ? [*] », Richard Balme éd., *L'action collective en Europe. Collective Action in Europe*. Presses de Sciences Po, 2002, pp. 405-432.

Mazur, A. and Pollack, M., n.d. *Gender and Public Policy in Europe: An Introduction*.

Noblemaire, G., 1921. ORGANISATION DU SECRÉTARIAT ET DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. [online] Genève: Société des nations, p.16. Available at: <https://biblio-archive.unog.ch/Dateien/CouncilMSD/C-424-M-305-1921-X_BI.pdf>

Pollack, M. and Hafner-Burton, E., 2000. Mainstreaming gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, [online] 7(3), pp.432-456. Available at: <<https://www.tandfonline-com.ressources-electroniques.univ-lille.fr/doi/abs/10.1080/13501760050086116>>.

Patricia Kruse & Tobias Pietz (2020), 'Opinion: why so few women in EU missions?', EU Observer

Pietz, P., 2020. *[Opinion] Why so few women in EU missions?*. [online] EUobserver. Available at: <<https://euobserver.com/opinion/148837>>

Plan International. 2021. *A seat left empty – to achieve a Gender Equal world, it needs to be filled*. [online] Available at: <<https://plan-international.org/eu/principal-advisor-on-gender>>

Radio Télévision Suisse, 2019. *La société des nations en avance sur son temps*.
[video] Available at: <<https://www.rts.ch/decouverte/monde-et-societe/economie-et-politique/egalite/>>.

Ripa, Yannick. 2019. "Critique Europe : Le Long Combat Des Femmes De L'Ombre". *Libération*. https://www.liberation.fr/livres/2019/05/29/europe-le-long-combat-des-femmes-de-l-ombre_1730494/.

Robeye Rirangar, Aime. 2016. "Genre Et Conflits : L'Effectivité De La Résolution 1325 De L'ONU Sur Les Femmes, La Paix Et La Sécurité.". Doctorat, Université Jean moulin Lyon 3.

Sandrine Dauphin, "Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France : des liens ambigus avec les institutions", Pyramides [Online], 6 | 2002, Online since 07 December 2011, connection on 24 May 2021. URL:
<http://journals.openedition.org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/pyramides/453>

Verhaeghe, Linda. 2006. "Les Femmes Dans Les Opérations De Paix Des Nations Unies". In *Femmes Et Relations Internationales Au Xxe Siècle*, 225-235. Presses Sorbonne nouvelle.

"Union Européenne: Qui Occupe Les Postes Clés?". 2021. *LEFIGARO*.
<https://www.lefigaro.fr/international/union-europeenne-qui-occupe-les-postes-cles-20191128>.

Documents officiels :

council of the european union. 2011. "Report On The EU Indicators For The Comprehensive Approach To The EU Implementation Of United Nations

Security Council Resolutions 1325 And 1820 On Women, Peace And Security". Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%209990%202011%20INIT/EN/pdf>.

Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117>

traité sur l'union européenne, article 2 https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0002.02/DOC_1&format=PDF

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), "A Security Sector Governance Approach to Women, Peace and Security", in Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

DG ECHO, 2021. European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations Gender- and age-sensitive aid. [online] pp.1-3. Available at:
<https://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/gender-sensitive-aid_en>

LEPRS. Service de recherche du Parlement européen, 2019. *La violence envers les femmes dans l'Union européenne État des lieux*. [online] p.3-4.

Available at:

<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI\(2018\)630296_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI(2018)630296_FR.pdf)> 'égalité des genres dans la politique étrangère et Politique de sécurité de l'Union Résolution du Parlement européen du 23 octobre 2020 sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union (2019/2167(INI))

sites institutionnels

Commission européenne. 2021. *Les commissaires - Commission européenne*. [online] Available at: <https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024_fr#bootstrap-fieldgroup-nav-item--nom--2>

"Conseil De Sécurité: Toujours Aussi Peu De Femmes Dans Les Processus De Maintien Et De Consolidation De La Paix, Alerte La Directrice D'ONU-Femmes | Couverture Des Réunions & Communiqués De Presse". 2018. *Un.Org*. <https://www.un.org/press/fr/2018/cs13554.doc.htm>.

EEAS - European Commission. 2021. *Women's leadership at the forefront of the civilian CSDP Missions*. [online] Available at: <https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/94414/women%E2%80%99s-leadership-forefront-civilian-csdp-missions_fr>

European Union, 2016. *Shared Vision, Common Action: A Stronger Europe*. [online] Available at: <https://eeas.europa.eu/archives/docs/top_stories/pdf/eugs_review_web.pdf>

"La Parité Presque Atteinte Au Parlement Européen". 2020. *Observatoire Des Inégalités*. https://www.inegalites.fr/La-parite-presque-atteinte-au-Parlement-europeen?id_theme=23.

Logos, E., 2019. *Humanitarian aid by the European Union's institutions*. [online] Eyes on Europe. Available at: <<https://www.eyes-on-europe.eu/humanitarian-aid-by-the-european-union/>> [Accessed 26 May 2021].

Gender- And Age-Sensitive Aid - European Civil Protection And Humanitarian Aid Operations - European Commission". 2021. *European Civil Protection And Humanitarian Aid Operations - European Commission*.
https://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/gender-sensitive-aid_en.

"Plan D'action Sur L'égalité Des Genres – Mettre Les Droits Des Femmes Et Des Filles Au Cœur De La Relance Mondiale - France - European Commission". 2020. *France - European Commission*.
https://ec.europa.eu/france/news/20201125/plan_d_action_egalite_des_genres_fr#:~:text=Le%20GAP%20III%20soutient%20fermement,r%C3%A9formes%20de%20l'administration%20publique.

"Promouvoir L'égalité Des Sexes Dans La Politique Étrangère Et De Sécurité | Actualité | Parlement Européen". 2020. *Europarl.Europa.Eu*.
<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20201016IPR89563/promouvoir-l-egalite-des-sexes-dans-la-politique-etrangere-et-de-securite>.

"Security". 2021. *European Institute For Gender Equality*.
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/security>.

Touteleurope.eu. 2021. *Egalité femmes - hommes : les institutions européennes peuvent mieux faire - Touteleurope.eu*. [online] Available at:
<<https://www.touteleurope.eu/societe/egalite-femmes-hommes-les-institutions-europeennes-peuvent-mieux-faire/?cn-reloaded=1>>

"What Is Gender-Based Violence?". 2021. *European Institute For Gender Equality*.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>.

Women In International Security Brussels, 2019. *The Role of Women in CSDP Missions and Operations.*

Annexes :

Sommaire :

I) Liste des enquêtées P.78

II) Grilles d'entretiens P.79

- Grille d'entretien enquêté 1 : Madame H
- Grille d'entretien enquêté 2 : Madame M

III) Retranscription de l'entretien effectué auprès de Madame H. P.83

IV) Archives consultées P.97

V) Extraits de débats. P.98

I) Liste des enquêtées :

En raison du souhait des enquêtés cités dans ce mémoire de rester anonymes, leurs noms, prénoms et parcours professionnels spécifiques ne seront pas divulgués.

Enquêtée 1 : Madame H, diplomate française au sein du MEAE (ministère de l'Europe et des affaires étrangères) et membre de l'association femmes diplomatie

Enquêtée 2 : Madame M, diplomate française au sein du MEAE spécialisée dans la sécurité et la défense. Membre de femmes diplomatie.

II) grilles d'entretien

Grille d'entretien : enquêtée 1 : Madame H

l'entretien s'est déroulé sur zoom durant 45 minutes

parcours :

- pouvez vous me détailler votre parcours étudiant et professionnel ?

Expérience militante :

- Quand avez vous rejoint l'association femmes diplomatie ? Quelles ont été vos motivations
- pensez vous que la création d'une association telle que celle ci était nécessaire afin de promouvoir l'égalité hommes/femmes dans la diplomatie française. Si oui qu'a-t-elle apporté ?
- pouvez vous m'expliquer en quoi consiste le travail de l'association ?
- avez vous connaissance de l'existence d'autres réseaux, peut-être plus informel ou non, d'entraide entre femmes d'un certain secteur politique comme Femmes Diplomatie.
- votre association entretient-elle des contacts avec des associations ou groupes européens (lobby européen des femmes, comité de des droit de la femme et de l'égalité des genres.).

Retour sur son expérience de la place des femmes au sein du ministère :

- Avez vous déjà personnellement expérimenté ou observé des différences de traitement défavorables aux femmes, des obstacles à leur entrée dans le domaine des affaires étrangères ou une remise en question de leur présence ?

- pour quelles raisons pensez vous que le milieu des relations internationales est un domaine qui a longtemps exclu les femmes ?

- De votre point de vue (interne aux instances de décisions) trouvez vous qu'il y a encore un grand chemin à parcourir pour atteindre la parité ou du moins une représentation suffisante dans la prise de décision politique ?

- les textes adoptés ayant pour but de promouvoir la place des femmes à certains postes sont souvent critiqués au nom de la méritocratie. (rapport⁹² « appelant à l'égalité des genres en matières de politique étrangère et de sécurité de l'UE »⁹³. Parlement européen). Que pensez vous de cette idée selon laquelle promouvoir les femmes est formellement contraire au principe de méritocratie ?

- pensez vous que les pratiques professionnelles diffèrent entre les hommes et les femmes ? De nombreux auteurs soulignent que les femmes fournissent un travail plus qualitatif car elle s'en servent pour légitimer leur présence. Elles estimeraient avoir moins le droit à l'erreur que les hommes et sont perçues comme les représentantes de toutes les femmes.

92 Résolution du Parlement européen du 23 octobre 2020 sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union

93 Déclaration du rapporteur Ernest Urtasun
<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20201016IPR89563/promouvoir-l-egalite-des-sexes-dans-la-politique-etrangere-et-de-securite>

Image produite par l'association « femmes et diplomatie », montrée lors de l'entretien avec Madame H afin de discuter les rapports entre hommes et femmes au sein du ministère de l'Europe et des affaires étrangères :

Figure 5: source : twitter @carmonaPauline 8 mars 2018 , conseillère diplomatique.



Grille d'entretien enquêtée 2 : Madame M :

l'entretien s'est déroulé par téléphone et a duré 40 minutes

expérience militante :

-quelles ont été vos motivations à créer l'association femmes diplomatie ?

- selon vous qu'est-ce qu'a apporté l'association aux femmes du ministère ?

- l'association travaille-t-elle parfois avec des organisations spécialisées dans les droits des femmes au niveau européen ? (lobby européen des femmes, commission des droits des femmes et de l'égalité des genres). Si non, est ce quelque chose que vous envisagez ?

L'association est-elle en contact avec des associations semblables à l'étranger

retour sur son expérience de la place des femmes au sein du ministère et de sa direction :

- percevez vous une claire inégalité de représentation entre femmes et hommes au sein de la prise de décision ou dans les actions de la direction ?

- par vos fonctions professionnelles agissez vous en faveur de la promotion des femmes dans la sécurité et si oui, comment, à quels niveaux ?

-De votre point de vue (interne aux instances de décisions) trouvez vous qu'il y a encore un grand chemin à parcourir pour atteindre la parité ou du moins une représentation suffisante dans la prise de décision politique et dans la sécurité ?

-quelles sont les prochaines mesures qui pourraient être adoptées pour favoriser l'égalité au sein de votre direction ?

- comment l'association femmes diplomatie remédie-t-elle aux inégalités de genre ? Le genre est il un facteur que vous prenez en compte dans vos fonctions ?

- trouvez vous que le genre est une variable importante dans votre travail ou est-ce peu évoqué ?

III) Retranscription de l'entretien effectué auprès de Madame H :

Madame H - "j'étais un peu inquiète parce que j'avais des collègues italiens à qui je devais parler donc voilà...parfois ça dure un peu... un peu longtemps."

TP - pas de soucis

- Bonjour

- bonjour à vous, merci pour cet entretien

- je vous en prie, vous allez m'expliquer, voilà, l'objet de votre recherche et puis... et puis ce que je peux faire pour vous. Si je peux faire quelque chose (rires)

- donc je vais vous expliquer mon projet de recherche, c'est dans le cadre d'un mémoire. Comme je vous l'ai expliqué le sujet tourne autour de la représentation des femmes dans les politiques de sécurité de l'union européenne mais je souhaitais mon concentrer sur leur rôle dans le "policy making". Je voudrais en fait me concentrer sur leur place dans l'élaboration des politiques de sécurité parce que j'ai remarqué dans mes recherches que beaucoup de politiques visaient les femmes mais qu'elles étaient très peu incluses. Je souhaitais également travailler sur l'aspect de "retard" que l'on peut percevoir entre la résolution 1325 de l'ONU qui mettait déjà en place des bases de l'intégration des femmes dans la prise de décision au niveau sécuritaire alors qu'au niveau de l'UE les textes appliquant réellement cette intégration dans la prise de décision sont très récent, dont au parlement un texte qui a tout juste été adopté en 2020 avec 20 d'écart sur la résolution de l'ONU.

- qu'est-ce que vous voulez dire par 20 ans d'écart ?

- c'est à dire 20 ans entre la résolution de l'ONU et son appel à l'intégration des femmes dans la sécurité et les très récents textes de l'UE qui incluent les femmes dans la sécurité sans passer à travers de l'humanitaire.

- oui, 'fin, oui. Attention quand même à l'effet euh... qui est simplement que... pendant 20 ans l'union européenne n'avait pas vraiment de politique de sécurité. C'est surtout ça le sujet si vous voulez. Pour le coup on peut pas dire que l'UE n'ait pas été un ... soutien et un appui important de la 1325 depuis le départ. Ce qui faut bien... vous voyez, c'est que, il y a ce qui se passe évidemment au niveau des institutions et du collectif mais euh... ça fait des années que les États membres font tous chacun des plans nationaux pour la mise en œuvre de la 1325. donc voilà.

- bien sûr, c'est d'ailleurs comme ça que je vais essayer de le nuancer également. Ce qui est intéressant à voir c'est la notion de retard apparaît assez naturellement quand apprend que la résolution 1325 date bien de 21 ans.

- après si vous voulez, c'est quand même un constat un peu général et constant de la communauté internationale que de se dire à chaque fois « mais nous n'avons pas assez de femmes... intégrées... incluses dans les processus de paix et-cetera. Donc... ehm... je crois qu'il y a.... Nous ne sommes pas les seuls à avoir du retard, c'est-ce que je veux dire. (rires)

- (rires) Ah oui, bien sûr.

- bien au contraire (rires). Je pense qu'il faudrait que vous regardiez un peu sociologiquement aussi sur quels sont... dans les opérations européennes... est ce qu'il y plus de femmes que dans des OMP, que dans les... parmi par exemple les représentants spéciaux aux nations unies et pour tel ou tel pays en crise. Vous allez voir quand même peut être, je ne sais pas, il faut regarder mais je pense que ça vaudrait le coup de regarder

très précisément quoi quand même. De voir combien de femmes cheffes de mission d'une opération UE et combien dans une OMP, voilà.

- D'accord, c'est vrai que c'est un parallèle auquel je n'avais pas encore réfléchi, merci de me le signaler.

- ce que je peux faire moi aussi c'est vous mettre en relation avec des collègues qui ont été impliqué(e)s dans des missions U, au Kosovo par exemple. Ça on a 2/3 collègues qui ont fait ça et qui ont des CV intéressants. Ça peut même être des petites vignettes un peu sociologiques

- Ah oui ça c'est quelque chose qui m'intéresserait beaucoup, en effet.

- Oui, mais je comprend que vous m'interrogez plus en fait au titre de mes fonctions que de ma présidence de l'association Femmes diplomaties peut être ? (rires)

- Alors, en fait j'aurais aimé avoir votre expérience et opinions en tant que présidente de cette association pour comprendre l'utilité d'une association de femmes, ce qu'elle a amené aux femmes diplomates.

- Alors ça c'est tout à fait autre chose mais ça va m'éloigner de votre sujet si vous voulez. Alors on est, c'est vrai qu'on est vraiment sur des intérêts sans doute très catégoriels mais qui consistent à faire progresser, effectivement, l'égalité professionnelle au sein de notre ministère et aussi, de fait, à augmenter le nombre de femmes dans les processus de prise de décision et dans la haute hiérarchie du ministère. Ce n'est pas notre seul combat. La lutte contre la plafond de verre fait partie de nos... de nos combats. Maintenant ça ne va pas vous rapprocher tellement de votre sujet de l'union européenne et, finalement de « est ce que les femmes ou pas sont plus ...dans la résolution de crises et-cetera. Moi ce que j'ai constaté aussi comme, pour le coup, quand je m'occupais des ressources humaines de ce ministère et notamment de « ? » de nos collègues dans soit des organisations internationales soit d'autres structures, c'est une tarte à la crème que de dire tout le monde, le monde

entier, cherche des femmes pour aller sur les terrains de crise, sur ces opérations diverses et variées et que nous en manquons tous et que, de fait c'est un profil qu'on a du mal à trouver. Et sur le quel en plus, vraiment d'une façon extrêmement basique finalement, les diplomates occidentales se retrouvent en concurrence avec des diplomates des pays en développement et qui souvent du coup, parce qu'elles viennent de pays souvent en crise, ont une expérience plus directe et plus... directement utile à faire valoir.

C'est vraiment une grande difficulté de fait que d'arriver à peut être promouvoir d'avantage de nos collègues dans ce rôle qui est en effet cohérent avec la 1325.

Voilà, je ne peux pas vous dire que... grosso modo on retombe sur les problématiques générales de ce ministère sur les problématiques Femmes/hommes et on sait que quand on entre dans une organisation, on a pas une certaine masse critique en terme d'équilibre entre les sexes, c'est assez difficile parfois de faire changer ou bouger les choses et aid dans les corps d'encadrement supérieur au MEAE les femmes représentent 30 % seulement, elles se retrouvent souvent autour de la table en forte minorité (rire) voilà.

- Est ce que depuis la création de l'association vous avez vu un changement ?

- alors oui, l'association a été créé en 2008, on a actuellement une 150 aine d'adhérentes à peu près. Il faut savoir que les gens ont tendance à adhérer seulement quand elles sont ne poste à paris et dès qu'elles partent à l'étranger elles n'adhèrent plus mais sont quand même sympathisantes en réalité. Et après elles ré adhèrent quand elles reviennent à Paris. Bon c'est un peu en train de changer parce qu'on a de plus en plus d'activité virtuelle du coup, ça leur permet de participer aussi à distance. Mais c'est une association qui est née au départ sous l'impulsion de plusieurs jeunes diplomates qui étaient aussi des jeunes mères de familles et des jeunes femmes et qui au départ étaient extrêmement préoccupées de la question du temps de travail et de la conciliation avec leur vie familiale et personnelle. Elles ont grandi dans leur carrière et là elles se sont retrouvées progressivement confrontées au plafond de verre et c'est devenu un sujet beaucoup plus prégnant. Il y a d'autres problématiques que nous avons embarqué depuis, la lutte contre les violences, et là nous commençons pas mal sur le fond des rémunérations ce qui est un peu nouveau au quai d'Orsay. Et surtout cette asso s'est ouverte à toutes les femmes du

ministère qu'elles soient diplomate ou non diplomates. Tous les niveaux, tous les types de métiers qu'elles soient secrétaires, agent consulaire, diplomate-diplomate si j'ose dire. Ou alors des femmes qui sont de passage dans ce ministère et qui sont des contractuelles.

Alors ce qui a changé c'est pas uniquement l'action de l'association, elle a fait évoluer certaines choses. Je pense qu'elle a beaucoup participé à faire évoluer le discours de l'administration à alerter, avertir et à faire que ça devienne... d'abord c'est devenu un sujet puis après c'est plus devenu un sujet en ce sens que. Moi je sens la différence entre quand je suis rentrée dans ce ministère (à peu près au moment où je suis rentrée dans l'association) et maintenant, aujourd'hui il n'y a pas un homme dans le management qui va contester ouvertement que il faut faire quelque chose et qu'il faut une politique de mixité plus importante. Ça c'est déjà un acquis parce que au moins dans le discours officiel c'est devenu très mal porté que de dire autre chose. Après c'est pas pour ça que l'on fait autre chose. Mais ce qui a le plus fait évoluer la situation finalement ça a été la loi sur les quotas de femmes dans la haute fonction publique qui est une loi de 2021 qui s'appelle la loi Sauvadet qui a imposé à la suite d'une autre loi qui elle portait sur les conseils d'administration des entreprises. Cette fois sauvadet a imposé de nommer 40 % de femmes aux postes d'encadrement supérieurs dans la fonction publique mais uniquement pour les nouveaux, pour le flux c'est-à-dire pour les gens qui sont nommés pour la première fois sur une de ces fonctions.

c'était une approche progressive assortie de différentes pénalités, sachant que, progressivement, la loi prévoyait des étapes, mais en gros maintenant on est obligé de nommer 40%de femmes parmi ces primo nominés. Ça a eu pour effet de faire évoluer de façon extrêmement forte le nombre de femmes ambassadrices, ça c'est vrai. En 2012 on était vraiment autour de 10 % et aujourd'hui on est autour de 26 %, donc c'est beaucoup mieux. Donc là dessus il y a un gros effort qui a été fait mais il est inégal. Ça c'était des fonctions très symboliques, très visibles, effectivement il y avait beaucoup de progrès, pour les fonctions de direction en administration centrale c'est beaucoup moins net. Ça stagne plutôt, et puis c'est un peu un processus qui est en train de connaître des ratés parce que, en gros, ça ne touchait pas au stock, ça touche seulement au flux des nouvelles nominations, mais le stock des corps de fonctionnaires n'était pas forcément concerné.

Et donc l'administration, la notre comme celle des autres ministères a fait un peu ce qui était facile, c'est à dire qu'elle a... tant qu'elle a eu des femmes qu'elle pouvait nommer à peu près facilement sur ces nouvelles fonctions, puisqu'elles n'avaient pas eu avant des fonctions d'encadrement si importantes, tout allait bien. Mais elle a pas forcément, je dirais, construit dans la durée le vivier de jeunes femmes dont il faut absolument accompagner la carrière à toutes les étapes pour qu'elles puissent parvenir au niveau où elles vont pouvoir accéder à ces fonctions d'encadrement supérieur.

Et donc c'est ça qui est en train de se passer, ils sont en train de se rendre compte qu'ils ont pris les mesures faciles et que maintenant il va falloir travailler vraiment dans le dur sur les stocks, sur les promotions des gens, sur éviter que les femmes ne partent éventuellement du ministère en cours de route pour toute sorte de raisons. En gros il y a un problème, c'est à dire que vous prenez les concours de diplomates, vous avez des entrées qui sont paritaires par les concours maison du ministère et à la fin au niveau des conseillers hors classe vous n'avez plus que 30 %, même pas 20 % sur les hors classes. Il y a une évaporation, c'est pas qu'elles disparaissent c'est que soit elles ne montent pas à ces grades, soit il y en a effectivement une petite partie qui finissent par se débouter et par disparaître, ou par aller voir ailleurs.

- D'accord, je vois, puis-je vous demander ce qu'on été vos motivations personnelles à rejoindre cette association ?

- euh, écoutez, je pense qu'il y a la fois un fond féministe de mon héritage familiale, tout simplement. Je pense que quand on est une jeune femme... j'ai jamais moi été vraiment en vue à des choses extrêmement choquantes, plutôt... on ne m'a jamais demandé de faire... j'ai des collègues à qui c'est arrivé mais moi on ne m'a jamais demandé de faire le café. J'ai pas eu de remarques non plus trop lourdes sur le physique ou des choses comme ça mais voilà, on sent bien que quand on est une jeune femme on arrive pas forcément toujours à être prise au sérieux par un encadrement qui à l'époque en plus était vraiment plus masculin et plus dans l'affirmation de soi. Et donc voilà je pense que ce qui m'a attiré surtout c'est l'aspect réseau, de réseau d'entraide des femmes entre elles, de pouvoir partager ses difficultés avec quelqu'un, et le fait que par contraste avec l'action syndicale il

y a un côté « can do spirit », on y va, on s'organise, on partage. Il y a vraiment un côté beaucoup plus agile et beaucoup plus innovant aussi souvent que ce que j'avais trouvé dans les syndicats. Je trouvais qu'il y avait plus de nouvelles idées dans ces réseaux de femmes.

- cette association était la première à mettre en place un réseau dédié aux femmes au niveau du ministère ?

- dans les ministères oui, absolument. Et elle existe donc depuis 2008

- ça reste assez récent donc ?

- ça reste absolument assez récent mais vous savez la première femme ambassadrice c'est 1972, donc c'est pas non plus (rires) c'est pas non plus très vieux malheureusement. Et puis je pense aussi que ces jeunes femmes elles appartenaient à une génération un peu différentes et c'est vrai que moi j'ai connu quand je suis entrée dans ce ministère, il y avait quelques femmes dans des positions d'encadrement assez élevées mais c'est vrai qu'elles étaient dans une position, comment dire, assez hostile à toute démarche féministe et collective parce que je pense elles avaient le sentiment qu'elles en avaient bavé énormément certainement pour en arriver là où elles étaient et que ça pouvait les affaiblir ou ça pouvait miner leur autorité que de pouvoir avoir l'air de dire que peut être il y avait des discriminations et qu'on devait en tout cas adapter les politiques aux femmes de ce ministère d'une façon ou d'une autre. Elles s'en étaient sortie en travaillant trois fois plus que les autres, en se montrant très très performantes, non pas que nous ne serions plus performantes, mais je pense qu'il y a beaucoup d'organisations où c'est comme ça, les femmes ont été un peu obligées de se positionner comme ça à un moment et ça correspond plus exactement à ce qu'attendent les jeunes générations.

- vous venez de parler de ces femmes qui ont travaillé trois fois plus que les hommes pour atteindre leur position, c'est quelque chose qui revient souvent dans la littérature du genre et dans mes recherches, le développement de pratiques propres

aux femmes qu'elles utilisent pour se légitimer. Est-ce que c'est quelque chose que vous avez observé ou vécu ?

- Oh oui oui, bien sûr. Malheureusement on voit beaucoup de nos collègues, ça m'arrive absolument aussi. Nous sommes toutes en permanence dans une sorte de syndrome de l'imposteur qui nous fait soit beaucoup travailler, soit simplement hésiter à postuler à certaines positions alors que... même en réunissant toutes les qualités, vous savez ce qu'on dit, il y a des études qui ont été faites qui montrent que quand un homme réuni 60 % des compétences pour un job il y va, alors qu'une femme attend d'avoir 100 % des compétences pour y aller. Et quand un homme, le job lui plaît vraiment, il y va avec 30 % des compétences. Et c'est vrai que moi j'ai parfois vu des collègues, mais vraiment des femmes impressionnantes qui ont assumé des postes extrêmement difficiles. Je pense à une qui a été consule en Turquie au moment où ça commençait à devenir vraiment difficile à Istanbul, et puis elle a été dans les services du premier ministre qui s'occupaient des questions de déradicalisation donc vraiment des sujets durs où elle était aussi d'ailleurs menacée personnellement ainsi que sa famille. Et à un moment il était question qu'elle postule comme porte parole du quai d'Orsay et elle me téléphone et elle me dit « mais est ce que tu crois » que je peux le faire ? Elle avait besoin d'être rassurée. Donc même avec déjà un niveau de séniorité important, même en ayant exercé déjà des fonctions d'encadrement importantes, il y a souvent malheureusement ce réflexe là. C'est quelque chose sur laquelle on essaye de travailler en proposant des formations de coaching avec des consultants sur l'assertivité, comment reprendre confiance en soi, comment prendre la parole en public pour gagner en confiance. Le réseautage ça sert à ça aussi, à ce qu'il y ait des gens qui vous donnent confiance en vous aussi. Des gens qui vous servent de sponsors et qui parlent en bien de vous dans les instances qui prennent les décisions .

- Est-ce que ce type de situations que vous venez de citer est reconnue par vos collègues masculins ? Est-ce que les hommes du ministère se rendent compte de cette situation ?

- euh... (soupir) je pense que d'abord il y a un phénomène qui est en train de se produire qui est le contre coup des quotas et qui n'est pas spécifique au quai d'Orsay. On a beaucoup d'associations sœurs dans d'autres ministères et dans d'autres secteurs de la fonction publique qui nous disent la même chose. Il est en train de se développer un discours chez certains de nos collègues masculins selon lequel ils seraient les victimes collatérales de cette politique et que à cause des quotas, cette génération de quadras et de quinquas n'arrive plus à être promue et qu'il n'y en a que pour les femmes et donc on entend des choses comme « ah bah si je veux devenir ambassadeur il va falloir que je me greffe une paire de seins ». pas vraiment des choses très sympathiques. Ou alors sur un autre ton qui se veut sympathique mais qui en fait ne l'est pas qui nous dit « ah bah toi t'as pas à t'en faire tu seras ambassadeur parce que t'es une femme », c'est pas parce que t'es compétente, de toute façon tu vas passer dans le quotas ». Donc il est en train de se développer ce discours et non une grande partie ne sont pas conscients de ces biais inconscients qui existent à la fois chez les femmes et qui existent aussi du côté masculin, à la fois dans la façon où ils interagissent avec nous, avec les femmes dans des positions de responsabilité, des réunions, comment ils les interrompent, comment on minore leur avis. Ou de la part des recruteurs qui ne sont pas totalement conscients de la façon qu'une femme aura de se présenter, qui est différente de celle d'un homme et qui parfois va peut être donner l'impression qu'elle est pas prête ou qu'elle a pas envie du poste alors que c'est pas le cas en réalité et que c'est une partie des biais inconscients.

Mais le ministère travaille là dessus, il y a des formations qui sont prodiguées. Mais comme souvent, comme ce n'est pas obligatoire, ce sont d'abord les convaincus qui s'inscrivent aux formations et il reste un stock de décideurs qui ne comprennent même pas de quoi il s'agit. Moi je me suis retrouvée plusieurs fois devant des collègues masculins où j'explique ça et ils ne comprennent pas de quoi on parle quand on parle de biais inconscients ou que on parle aussi de ... Alors là ils comprennent un peu mieux parfois mais pas complètement, de la charge mentale, ce que ça représente de devoir mener une carrière comme ça comme par ailleurs dans la plupart des cas les charges familiales et de la maison ne sont pas partagées équitablement au sein des ménages.

- Est ce que certains de hommes invoquent l'idée de méritocratie pour défendre leur point de vue. J'ai étudié les débats de deux textes adoptés par le parlement européen en faveur de plus d'égalité des genres et cette idée revenait beaucoup dans l'opposition.

- oui mais alors c'est un argument qui traverse aussi. C'est pas spécifiquement masculin. Ça traverse aussi la population féminine. D'ailleurs quand nous avons été consulté parmi les associations de femmes dans la fonction publique lorsque la loi sauvaudet a été introduite, nous avons nous-même ce débat en interne au sein de l'association. Moi je faisais partie de celle effectivement qui, dans un réflexe badintérien ou féministe à l'ancienne » disait « nous ne sommes pas des quotas, et je ne suis pas pour des quotas qui correspondent à une vision de l'affirmative action et donc une vision des minorités et communautariste, simplement parce que pour moi les femmes ne sont pas une minorité. On a eu vraiment un débat au sein de l'association. Il y avait les partisans et les anti quotas et, de fait, comme d'ailleurs beaucoup de femmes aujourd'hui. Je ne me compare pas à Christine LAGARDE mais c'est quelque chose qu'elle dit assez souvent, il y a beaucoup de femmes ces dernières années dans ces positions qui sont venues à la politiques des quotas et, de fait très sincèrement, nous n'aurions pas eu la politique de quotas, nous en serions exactement au même point. Mais parmi les arguments il y avait celui de la méritocratie effectivement. Il y a une question symbolique qui est très typique de ça et qui est encore marquée par ça, c'est celle des rémunérations. Pendant longtemps, c'est pas notre ministère c'est dans la fonction publique, il y avait un postula de principe que soit disant c'est la fonction publique alors il y a des grilles salariales harmonisées et donc il ne devrait pas y avoir de sujets de différentiels de salaire, tout était égalitaire traité de façon égalitaire. Quand ils ont commencé à regarder, ils ont fait quelques études ces dernières années, il y a eu un protocole d'accord en 2013 sur les rémunérations dans la fonction publique. Ils se sont rendues compte qu'il y avait un écart, pas aussi important que dans le privé mais quand même considérable et il ne peut pas être expliqué, si on était équitable sur tout ça ne donnerait pas ça.

C'est un type de métier qui est effectivement marqué par le concours, l'idée du concours et de la méritocratie en effet. Mais je pense, vous voyez bien comment

c'est, ça évolue aussi avec les réflexions qu'il y a eu avec la diversité de façon générale, la lutte contre la reproduction des élites ou quand les grandes écoles ont commencé à mettre en place des mesures spécifiques a également fait évoluer les choses, et là l'ENA est en train de s'y mettre. Un espoir est permis.

- vous avez évoqué la coopération de « femmes et diplomatie » avec d'autres associations, est-ce que ce sont des associations d'autres ministères, françaises, étrangères... ?

- alors c'est des associations françaises dans d'autres ministères, donc femmes de l'intérieur, ministère de la justice, cour ds comptes...On est aussi membre d'un réseau qui rassemble les femmes du privé et du public.

- très bien, j'aimerais maintenant vous demander votre avis personnel maintenant, pourquoi pensez-vous qu'il est si difficile pour les femmes d'accéder au domaine des relations internationales qui paraît, à première vue, comporter des difficultés supplémentaires à leur accès ?

- je ne sais pas si c'est plus que dans un autre domaine, il y a peut-être plusieurs facteurs qui sont... que c'est un métier qui est très proche du pouvoir politique, non pas au sens... nous sommes neutre mais nous servons les autorités politiques et souvent effectivement nous sommes à leur contact. Nous sommes au contact de politiciens et de politiciens qui sont en situation de responsabilité et que du coup il y a une certaine culture de pouvoir politique aussi il faut le dire. Donc de la même façon qu'il n'y a pas de femmes députés (rires) il n'y a pas forcément de place non plus. On est sur quelque chose d'extrêmement régalien et qui est extrêmement identifié avec les attributs de la puissance étatique. Peut être que ça ne favorisait pas la présence de femmes. je pense aussi que, ça c'est juste sociologique mais c'est la réalité du métier, l'expatriation est un facteur qui, de fait, est limitant pour beaucoup

de nos collègues parce que c'est dur pour les conjoints de suivre et que autant c'est pas mal vu socialement parlant quand une dame suit son mari en poste et ne travaille pas, autant c'est très difficile à vivre pour les conjoints masculins. Du coup ça pose tout un as de problème familiaux, et tout ça est en train d'évoluer à grand pas. D'abord parce que les sujets de la diplomatie se diversifient, justement ils se rapprochent de plus en plus de ce que je fais, c'est à dire les enjeux globaux, les nouveaux enjeux, la santé, le changement climatique. Toute sorte de nouvelles questions qui exigent aussi d'interagir très différemment avec la société parce que c'est pas des sujets qui vont être réglés soit à coup de textes soit en se parlant juste entre diplomates. ça ne peut avancé qu'avec l'aide d'autres secteurs de la société et puis après les carrières évoluent aussi et aujourd'hui on a de plus en plus de collègues masculins qui ont des femmes qui travaillent et qui ne veulent pas renoncer à leur carrière, toute le monde se retrouve avec la difficulté de l'expatriation. Tout ça est en train de faire évoluer les mentalités.

- pour vous quels sont les prochains grands paliers que devra franchir le ministère ?

- il faudrait qu'on ait une femme secrétaire générale. On a déjà eu une femme ministre mais une femme secrétaire générale on a pas encore eu et avant ça il nous faudrait une femme directeur des avancées politiques. Parce que il y a un petit peu aussi des ouvrages de dames. Souvent les dames arrivent à des postes de haut niveaux mais sur les fonctions support, sur la communication, donc il y a un peu une non mixité des métiers à l'intérieur dans d'autres secteurs professionnels.

- d'accord. J'ai vu passer sur le twitter de l'association une image nommée « le florilège du sexisme ordinaire au ministère » regroupant une diversité de phrases sexistes prononcés par des hommes. Je vous avoue que ça m'a quand même surprises, est-ce que ce sont qui arrivent vraiment et d'une manière récurrente ?

- Bon alors je vous rassure ça ne se passe pas quotidiennement, mais ça arrive et ça se passe. Nos collègues nous ont remonté des choses... qu'il faut prendre avec quand même un peu de recul parfois parce qu'elles ont remonté des choses qui sont pas forcément dans leur passé le plus récent, parfois ça peut être un peu plus lointain, donc les choses évoluent. Il faut savoir aussi que depuis le ministère a mis en place aussi une politique très claire sur la prévention des propos et des agissement sexistes, qu'il y a une politique de tolérance zéro qui a été déclarée. Mais après oui on a fait ce florilège, ce sont des choses vécues et entendues, je ne pense pas d'ailleurs que ça soit tellement pire non plus que dans d'autres métiers non plus. Je pense qu'il y a beaucoup de femmes qui sont confrontées à ça dans leur milieu professionnel.

- Bien sûr, est-ce que quand vous avez posté ce florilège vous avez eu des retour de vos collègues masculins ?

- oui bien sûr, d'ailleurs j'aurais du vous dire que nous avons, nous ne sommes pas fermées aux collègues masculins, nous avons les « amis » de l'association, que nous associations à certaines de nos activités, pas toutes. Ils n'ont pas le droit par exemple d'avoir une place dans la gouvernance de l'association. Mais bien sûr on a des collègues qui sont choqués, qui nous contactent, qui disent « mais c'est pas possible ». Bien entendu ça existe, et heureusement, il y a tous les jours des hommes aussi qui font la courte échelle à des collègues femmes, ça arrive. On a eu aussi des réactions parfois sur les problématiques de violence. Ils ne rendent pas forcément bien compte toujours, mais comme, je pense, beaucoup d'hommes aussi au moment de Metoo, il y a quand même des hommes qui ont réalisé ce qu'était la vie de leurs collègues féminines.

- c'est déjà une bonne chose, ça peut être une source d'évolution

- j'veus dis il y a aussi un phénomène intergénérationnel, il faut quand même dire les choses, il y a la façon dont les gens ont été éduqués à la base. Tout ça est en train de changer beaucoup et je vous dis, on a beaucoup de collègues masculins et ils sont obligés de composer avec leurs femmes (rires). Les rapports de couples aussi ont évolué dans les familles. C'est l'évolution aussi de la société.

IV) Archives consultées :

Rapport de la SDN 1921 : Noblemaire, G., 1921. ORGANISATION DU SECRÉTARIAT ET DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. [online] Genève: Société des nations, p.15-16. Available at: <https://biblio-archive.unog.ch/Dateien/CouncilMSD/C-424-M-305-1921-X_BI.pdf>

p) En ce qui concerne *l'emploi des femmes* dans les services de la Société, la Commission reconnaît l'équité de la prescription du Pacte qui déclare que « toutes les fonctions de la Société ou des services qui s'y rattachent sont également accessibles aux hommes et aux femmes ».

— 16 —

La quatrième Commission désire seulement appeler l'attention sur les inconvénients que peut présenter la présence simultanée d'un mari et de sa femme, tout au moins dans un même service.

La Commission se félicite de la désignation, d'ores et déjà faite, de deux dames d'expérience éprouvée, que le Secrétariat consulte sur toutes les questions regardant le personnel féminin, particulièrement les questions de discipline, d'hygiène matérielle ou morale et de bien-être.

Il a été plus ou moins vaguement question d'infliger au personnel féminin un uniforme, ou tout au moins de l'obliger à porter des vêtements de couleur sombre. Une si chagrine austérité semblerait vraiment vexatoire et inopportune ; car le charme souriant d'une discrète élégance dans l'habillement féminin crée une ambiance heureuse, qui n'est pas de nature, loin de là, à nuire à la qualité du travail commun.

V) Extraits de débats :

Débats sur une proposition de texte appelant à L'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union au parlement européen le 22 Octobre 2020, Bruxelles⁹⁴.

En faveur :



► **Hannah Neumann**, rapporteur for the opinion of the Committee on Foreign Affairs. – Mr President, when Operation Sophia, the one that was actually still allowed to do search and rescue in the Mediterranean, was launched in 2015, there were long discussions about the operation plans because it was different, a new mission. Most of the discussion was about what kind of weapons this mission would need to overpower people on the boats and what kind of specific training to do that. At some point, it was a woman who asked about sanitary napkins and diapers because there would be women and small children on the boats and they would be on the ships with us for quite some days. In the end, the sanitary napkins and the diapers were used much more than the weapons.

This example just shows how more diversity leads to better decisions and, yes, sometimes it is that stereotypical. The same is true when we speak about peace negotiations because peace deals last longer if women are involved, because societies are more peaceful if they are gender equal, but still to this day negotiation tables and the whole field of peace and security is a male domain. I can't even remember how many rooms I walked into in the last 15 years where I was the only woman, either being ignored or stared at curiously.

That's why we dedicated large parts of this report to our own EU institutions and our own EU budget because there we actually have 100% of the power to change it and no excuses. That's why we ask for 50% of women in CSDP missions in our own services. That's why we want a specific part of the foreign budget to go into projects that empower women and girls to claim their spot because they know how it works.

There was an amazing spirit during our negotiations in the committee because I think we all agree that we want an EU foreign policy that is for everybody. But now it's time to change the reality out there and to really speed things up on women, peace and security. That's why, Ms Urpilainen, but also Mr Borrell and the whole Commission, you had better come up with an ambitious gender action plan towards the end of this year.

Alessandra Moretti au nom du Groupe S&D. - La Commission et son président ont déclaré qu'il s'agissait de l'un des défis les plus importants, et nous, députés européens, par le biais du réseau pour l'intégration de la dimension de genre, avons dit que nous étions prêts à poursuivre dans cette voie et à demander les ressources nécessaires pour atteindre cet objectif.

En votant pour ce rapport, nous pouvons enfin faire un pas concret vers une politique qui tient compte des besoins, mais surtout des ressources que les femmes peuvent apporter. Les femmes sont une valeur essentielle pour la croissance et le développement de notre société. Notre action doit être un instrument pour garantir les droits de l'homme, y compris les droits des femmes et des filles, qui sont les premières sacrifiées. L'accès aux services de santé sexuelle et génésique est une condition préalable à l'égalité des sexes et donc au progrès et au bien-être.

Et le changement climatique est souvent la cause de l'érosion de ces droits. Les stéréotypes sexistes persistent et poussent les femmes à migrer, en risquant la violence, l'exploitation et la traite des êtres humains. Alors comment peut-on parler de politique étrangère environnementale, de migration, sans prendre en compte l'égalité des sexes ?

Je tiens à remercier le rapporteur et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration d'un texte progressiste, qui considère enfin les femmes comme des agents du changement et non comme des victimes, qui étudie la question de la politique

94 "Débats - L'égalité Des Genres Dans La Politique Étrangère Et De Sécurité De L'Union (Débat) - Jeudi 22 Octobre 2020". 2020. Europarl.Europa.Eu. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-10-22-ITM-005_FR.html.

étrangère sans se limiter à une description plate du statu quo, mais qui place les personnes de tous les sexes, de tous les milieux et de tous les âges au centre. (traduit de l'italien).



► **Samira Rafaela**, *on behalf of the Renew Group*. – Mr President, freedom, peace and stability are too valuable to leave in the hands of men alone.

Women make up half of our society. Their participation in foreign and security policy is not only a matter of representation, it is also vital for sustainable peace. Unfortunately, the idea of a gender sensitive and inclusive foreign and security policy is not engrained in our societies.

Worse yet, our very own EU institutions lack in this. I am astonished to learn that we have still not progressed on this. Our gender action plan is not implemented properly. We have a lack of gender responsive budgeting, and no gender sensitive institutional structure to reach these critical goals. How is it possible that men still hold 87% of senior management posts in the European External Action Service? We should be embarrassed, and as the EU we lose credibility as proponents of equal rights for men and women in Europe and abroad.

I have said this before and I will say this again: walk the talk.

That is why we as the EU Parliament call for corrective measures. We want binding political commitments for a target of 50% of women in management positions, including heads of delegation and in our common security and defence policy missions and operations.

Let me remind you, 2020 marks important anniversaries of the Beijing Declaration and the UN Security Council resolution 1325 on women, peace and security. This UN resolution stresses the importance of women's equal participation in the maintenance and promotion of peace and security around the globe. They know what is necessary for their own security and safety. These vital conditions contribute to an inclusive and sustainable future for all of us.

As we look for alliances in the region, and internationally, it is important that our institutions at home reflect our vision for abroad, where we reach out to women who have been left behind. The future will challenge us in new and unpredictable ways and it is important we adapt to this. I urge Member States in the EU to adopt a feminist foreign and security policy, leaving no one behind, as we strive for common peace and security at home and abroad.

Striving for equal representation means sustainable peace and security for everyone.

Défavorables :



► **Virginie Joron (ID)**. – Monsieur le Président, tout d'abord, je souhaitais féliciter le personnel de Strasbourg et de Bruxelles qui a pu organiser dans de parfaites conditions une plénière à distance.

Monsieur le Président, mes chers collègues, je voudrais commencer par rendre hommage à Samuel Paty, décapité parce qu'il voulait enseigner la liberté d'expression, en 2020, en France. Le meilleur hommage que nous puissions rendre à lui et à tous ceux qui sont morts de terrorisme islamiste, c'est de combattre et d'éradiquer l'islamisme.

Le débat d'aujourd'hui porte sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la politique étrangère de l'Union européenne. L'Union européenne étant si désireuse de toujours montrer l'exemple, il est légitime de se demander quel exemple l'Europe et la France donnent réellement au reste du monde. Est-ce avec Axelle, percutée et traînée sur 800 mètres par un jeune alors qu'elle promenait son chien? Est-ce avec Mya, rouée de coups par trois jeunes? Avec C., 15 ans, violée, étranglée et brûlée par un violeur multirécidiviste alors qu'elle allait chercher un colis? Ou encore Mila, harcelée et menacée de mort? Ces barbaries prennent de l'ampleur au même rythme que l'arrivée de migrants à Lesbos ou à Lampedusa. Tout aussi nombreux sont les mariages forcés ou précoces, l'excision et les certificats de virginité pour les femmes. Des pratiques obscures arrivées récemment avec ces vagues migratoires qui se fichent pas mal de vos rapports de 40 pages sur l'égalité pour accéder à des conseils d'administration.

Au lieu de laisser l'Union européenne s'impliquer dans les questions de politique étrangère, je pense que l'Europe doit d'abord mettre de l'ordre dans sa propre maison et protéger toutes ses filles avant de vouloir imposer son idéologie égalitariste à l'autre bout du monde.



► **Charlie Weimers**, *on behalf of the ECR Group*. – Mr President, we used to think that sex should not be an obstacle, nor a factor, in recruitment. Not anymore. This report on gender in foreign policy obsesses over individuals' sex. It calls for binding quotas for management positions, it references gender mainstreaming, also known as radical feminism, 24 times, and intersectional analysis, a.k.a. Balkanisation, seven times. It calls for increased funding and staff to implement gender ideology, with a full-time gender adviser in each EEAS Directorate. I suppose the title 'political gender commissar' was already taken.

The irony is, of course, that you can't have your woke, gender mainstreaming cake and eat it too. What's the point of quotas anyway if gender is a fluid concept? If you, like I do, believe that merit, not identity politics, should be at the heart of recruitment policy, then vote against this report.

Margarita de la Pisa Carrión (ECR). Monsieur le Président, l'idéologie du genre est une attaque contre la raison, un virus qui cherche à s'insinuer dans tous les domaines, infectant les lois et les institutions, déformant la réalité elle-même et créant une culture de la victimisation dénuée de sens et sans espoir, comme c'est le cas dans ce rapport, qui mélange des questions très importantes et graves, telles que des aspects touchant aux droits de l'homme - le commerce d'esclaves sexuels, les mutilations génitales féminines, le mariage des enfants - avec des théories de genre au service d'autres intérêts de pouvoir, en manipulant les consciences, et se présente comme un loup déguisé en mouton.

Ainsi, au lieu d'inspirer, nous exportons hors de nos frontières des philosophies et des modèles qui confrontent et polarisent les relations entre les hommes et les

femmes, provoquant conflits, haine et ressentiment. Nous ne proposons l'avortement que comme une source de progrès.

Nous voulons que notre politique étrangère et de sécurité reflète les principes et les valeurs qui ont donné naissance au projet européen, sans tomber dans les fausses théories à la mode qui obscurcissent la conscience humaine, empêchant une culture de libérer sa meilleure expression.

(traduit de l'espagnol).