

Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [93] (2005)
Heft: 1492

Rubrik: Dossier
Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

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

La résolution 1325: petit progrès dans un monde de brutes

Octobre 2000, un pas non négligeable est fait par l'ONU, le Conseil de sécurité des Nations Unies adopte à l'unanimité la résolution 1325 dans laquelle il reconnaît la nécessité de tenir compte de la perspective de genre dans le traitement d'un conflit et dans le processus de paix. A partir de maintenant, il faudra donc tenir compte de la notion de genre dans le droit international et humanitaire. Et cela n'est pas rien. Le fait que cette résolution fasse explicitement référence à la charte des Nations Unies permet aux citoyennes et aux citoyens de demander à leur gouvernement et aux gouvernements d'autres Etats de respecter la teneur de la résolution, mais contraint aussi ces derniers à communiquer les mesures concrètes et les progrès réalisés dans sa mise en œuvre.

MARIE OREILLER

Et il semblerait que la résolution ne soit pas restée sans effet. Plusieurs exemples témoignent de la mise en œuvre de cette résolution. En effet, à travers une organisation appelée Jerusalem Link, des Palestiniennes et des Israéliennes s'engagent ensemble pour une participation égalitaire des femmes aux négociations sur le Proche-Orient, ainsi que pour un traitement des conflits sur la base du droit international et des résolutions de l'ONU. Au Sri Lanka, les deux parties impliquées dans le conflit ont créé un sous-comité pour la thématique du genre au sein du processus de paix. Et finalement au Népal est née la «Nepali Women's Collaborative Initiative» dans laquelle les partis impliqués dans le conflit s'engagent en faveur de l'intégration des femmes dans les négociations, de la promotion de la sécurité économique des femmes déplacées ou encore pour la mise en place d'un tribunal indépendant chargé de poursuivre les crimes de guerre perpétrés contre les femmes.

Il est évident que le choix de ces différents exemples n'est pas anodin. Il s'agit de pays en conflit et si on assiste dans la théorie à de la bonne volonté, le cas n'est pas courant dans la pratique. En effet, la situation de la femme dans le monde tend à s'aggraver. On ne compte plus les cas de viols massifs, d'empêchement à l'éducation des petites filles et de violences (personnelles, structurelles et culturelles) que les femmes subissent jour après jour pour le seul tort d'être nées femmes.

La Suisse non plus n'échappe pas à la résolution 1325. Le 8 mars 2005, le gouvernement suisse reçoit 7000 cartes postales provenant de toute la Suisse qui lui demandent de mettre en œuvre cette résolution. Voilà une affaire à suivre...

Une résolution: deux orientations

Mais si la résolution 1325 s'applique aux Etats, elle s'applique aussi aux organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et ce, de deux manières. De manière interne, c'est-à-dire du point de vue de la structure de l'organisation concernée et de manière externe, c'est-à-dire de l'intégration des aspects du genre au sein de l'aide humanitaire afin de mieux comprendre les différents besoins et capacités des femmes et des hommes, afin d'augmenter l'impact de l'aide qui leur est apportée respectivement.

En ce qui concerne la manière interne, le résultat semble plutôt satisfaisant. Dans les organisations gouvernementales et non-gouvernementales, la parité est généralement respectée. Il existe cependant des différences de représentations en fonc-

tion des pays concernés, mais généralement le pourcentage est globalement de 50%-50%. Ce qui est encourageant, est que ce pourcentage reste le même que l'on s'intéresse aux cadres ou aux collaborateurs. Cependant, on assiste à une différence plus marquée selon les différents secteurs d'activités; les femmes étant principalement représentées dans l'éducation ou la santé. Toutefois lorsqu'il s'agit de faire carrière dans l'humanitaire, les choses se compliquent.

Il n'est pas toujours facile de conjuguer à la fois le rôle de mère, d'épouse et de professionnelle. Il semblerait cependant que des changements soient en cours.

En ce qui concerne la manière externe, la question genre apparaît enfin comme un point primordial. D'Amnesty International au CICR, en passant par l'Europe, tous mènent des actions spécifiques en fonction du genre.

L'ECHO (Commission Européenne du Bureau d'Aide Humanitaire) considère, par exemple, comme prioritaire l'intégration d'une approche sexo-spécifique.

Cette commission reconnaît qu'en cas de conflits, les femmes et les jeunes filles ont des besoins et des capacités spécifiques. Par exemple, elles doivent être protégées contre d'éventuelles agressions sexuelles et physiques mais aussi contre la discrimination sexuelle qui intervient dans la fourniture de biens et de services. Au niveau des capacités, elles mettent l'accent sur des priorités différentes. Elles sont en général plus sensibles à la distribution de nourriture aux enfants, à l'aide aux mères seules, aux veuves et aux mesures d'hygiène.

Avec la résolution 1325, on a mis en avant la perspective de genre. C'est-à-dire qu'on ne se réfère plus à l'être humain en général, mais à l'homme en tant qu'homme et à la femme en tant que femme. Si cette perspective est si importante c'est qu'elle prend en considération des intérêts, des besoins, des rôles et des situations de vie spécifiques. Cette approche est d'autant plus importante dans des contextes difficiles, conflits armés ou processus de paix.

Dans un monde où les conflits ne cessent d'éclater et de se durcir, la perspective de genre est un petit, mais vrai progrès et une ouverture vers l'avenir. Il reste cependant énormément à faire. Il faut faire connaître la résolution 1325 et la faire appliquer. Il ne reste qu'à espérer... espérer que le monde change, évolue et que le genre qui désigne le sexe socialement construit et modifiable, serve un jour à désigner les intérêts de l'être humain dans son ensemble. •

La résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU ou l'entrée du «genre» dans le droit humanitaire et international

Faisant suite à la conférence de Namibie et reprenant quelques conclusions du sommet mondial de Beijing en 1995, l'adoption, le 31 octobre 2000, de la résolution 1325 par le Conseil de sécurité marque une étape importante dans la prise en compte du genre au sein même des organisations gouvernementales et non-gouvernementales, mais aussi dans la gestion des conflits armés. En effet, faisant explicitement référence à la Charte des Nations Unies dans ses avenants, elle prend un caractère qui l'apparente au droit international et augmente ainsi sa portée.

CORINNE TADDEO

Cette prise en compte comporte deux volets essentiels. Le premier, rappelé dans plusieurs des 18 points, aborde la question de l'obligation qu'ont les États Membres de l'ONU d'inclure la question du genre dans la formation de leur personnel et de soutenir les initiatives qui vont dans ce sens. Ils sont aussi contraints de communiquer les mesures prises en faveur de la résolution et les progrès réalisés dans sa mise en application.

Le gouvernement suisse se doit donc de répondre à toute demande concernant sa contribution à l'application de la résolution aux plans national et international. Son engagement vis-à-vis de la résolution s'exprime, en partie, dans sa participation au réseau informel du «Groupe des amis de la résolution 1325». La DDC (Direction du Développement et de la Coopération) et la DP IV (Division Politique IV sécurité humaine) sont toutes deux impliquées dans la mise en pratique de la résolution. Pour cette dernière la Suisse, en matière de «genre» dans la promotion de la paix aligne sa politique sur la résolution. Pour la DDC, le soutien qu'elle peut apporter aux groupes et réseaux de femmes locaux s'inscrit dans cette perspective. Cette obligation conduit donc à considérer les femmes, et les associations qu'elles peuvent créer au niveau local ou international, comme des interlocutrices valides dans le processus de pacification et de reconstruction de l'après-conflit. Cette reconnaissance, associée à celle des «vertus non-belliqueuses» des femmes, permet de rendre l'intégration de celles-ci au processus de reconstruction et de maintien de la paix nécessaire et légitime.

«Les observateurs internationaux ont ainsi la possibilité d'atténuer le «revirement conservateur» qui s'exprime, en général, par l'exclusion des femmes des sphères décisionnelles, phénomène souvent observé dans les premiers temps de l'après-guerre.»

Deux éléments semblent importants dans le second volet de cette résolution pour l'action sur le terrain, pendant et après un conflit. En premier lieu, les risques inhérents à un conflit pour les populations civiles ne sont pas les mêmes pour les femmes (et les fillettes) que pour les hommes (et les garçons). Tenir compte des besoins spécifiques des femmes, dans les camps de réfugiés par exemple, en proposant une protection accrue, en est un aspect. Mais de façon plus significative, la reconnaissance d'un rôle spécifique des femmes dans le processus de pacification et de reconstruction par la réaffirmation du «rôle important que les femmes jouent dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix et soulignant qu'il importe qu'elles participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité» modifie la gestion de l'après-conflit. Les observateurs internationaux ont ainsi la possibilité d'atténuer le «revirement conservateur» qui s'exprime, en général, par l'exclusion des femmes des sphères décisionnelles, phénomène souvent observé dans les premiers temps de l'après-guerre.

Il n'y a aucun doute que les viols ethniques pratiqués au Rwanda ou encore en ex-Yougoslavie ont fortement frappé les esprits et l'opinion publique de nos démocraties. Cette prise en otage du corps des femmes, dans un but politique et de guérilla, a forcé les autorités et les institutions à inclure dans leurs déclarations de bonnes intentions la composante du genre. Bien que ce ne soit vraisemblablement pas l'unique facteur de cette prise de conscience, il n'en demeure pas moins qu'elle constitue un énorme pas dans la manière d'envisager l'aide humanitaire.

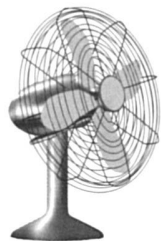
L'obligation, soulignée au point 11, qu'ont tous les États membres «de mettre fin à l'impunité et de poursuivre en justice ceux qui sont accusés de génocide, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre, y compris toutes les formes de violence sexiste et autre contre les femmes et les petites filles, et à cet égard fait valoir qu'il est nécessaire d'exclure si possible ces crimes du bénéfice des mesures d'amnisties». •

Résolution 1325

http://www.un.org/french/events/sc/women/res_1325f.pdf

DDC <http://www.ddc.admin.ch/index.php?navID=2836&use-rhash=23260203&IID=2>

DP IV <http://www.eda.admin.ch/eda/f/home/foreign/humsec/gen-der.html>



Résolution 1325: l'appel du 8 mars

A l'occasion du 8 mars dernier, 7000 cartes postales envoyées par des habitant-e-s de toute la Suisse à l'initiative de l'Entraide protestante (EPER) et d'Amnesty International demandaient au Conseil fédéral de respecter la résolution 1325 adoptée en 2000 par l'ONU. Cette Résolution n'est évidemment nullement ignorée des institutions de la Confédération. Cependant, comme l'a déclaré Stella Jegher d'Amnesty International à l'occasion du 8 mars: «Trop souvent, la main gauche du Conseil fédéral ignore ce que fait sa main droite». Pour schématiser, on pourrait prétendre que la main gauche du Conseil fédéral s'appelle par exemple la Direction du Développement et de la Coopération (DDC), tandis que sa main droite s'appelle «pragmatisme de la politique économique».

E.J-R

La DDC affiche sa volonté de promouvoir l'égalité partout et tout le temps: «le but de la nouvelle politique de la DDC est que toutes ses interventions favorisent l'égalité des hommes et des femmes, afin qu'ils/elles puissent exercer les mêmes droits et jouissent équitablement des retombées du développement.»

Pour cela, la DDC publie une newsletter «Genre et développement» dont le premier numéro est tout entier consacré à la Résolution 1325 et à son application. Cette newsletter expose en son point 5, toutes les possibilités que la DDC a à sa disposition pour mettre en œuvre la résolution 1325 et qui vont de «la demande de quota de femmes lors de l'attribution de postes décisionnels et de l'envoi de personnel sur le terrain» à la recherche de contacts réguliers avec des organisations et des réseaux de femmes locaux afin de mettre à profit leur savoir lors de la planification et la mise en œuvre des projets»

Elle publie également des manuels sur, l'entrepreneuriat féminin entre autres et traduit la résolution 1325 pour toutes les organisations locales qui en font la demande afin de légitimer leurs actions auprès de leurs gouvernements.

« La politique en matière d'exportation d'armes et de munition se fait toujours avec des pays qui ne respectent pas les droits des femmes »

Face à tant de considération pour la résolution 1325 de la part de la DDC, qui est rappelons-le une institution qui dépend du Département des affaires extérieures, pourquoi demander, à l'instar de Lilian Studer de l'EPER une «application conséquente par le Conseil fédéral de cette résolution concernant les femmes, la paix et la sécurité»? D'autant que ce dernier aurait déclaré suite à une interpellation parlementaire que la résolution 1325 était un «document de base pour la politique suisse».

Selon Bruno Riesen, directeur de campagne à Amnesty International: «si la DDC fait effectivement des efforts allant dans le bon sens, de nombreux problèmes restent lancinants. En premier lieu, la politique en matière d'exportation d'armes et de munition se fait toujours avec des pays qui ne respectent pas les droits des femmes. En second lieu, la Suisse par l'intermédiaire de son Conseil fédéral est un peu trop prompte à se laisser séduire par les libéralisations délétères. Dans ses négociations avec l'OMC, la Suisse ne prend pas assez en compte le fait qu'encourager la libéralisation des services comme la santé ou l'eau a des conséquences catastrophiques pour les populations en général et pour les femmes en particulier. En effet, ce sont en règle générale ces dernières qui sont non seulement les premières victimes d'un mauvais système de santé, mais également les principales pourvoyeuses de soins et d'eau. Leurs conditions de vie sont donc grandement dépendantes de bonnes infrastructures sanitaires.»

Les cartes postales envoyées à l'occasion du 8 mars demandant l'application conséquente et cohérente de la résolution 1325 n'ont donc rien d'anecdotiques. Surtout, lorsque l'on sait que pendant que Mme Calmy-Rey parcourt le monde pour tenter d'apporter une petite contribution à la résolution des conflits, les exportations d'armes en Suisse ont augmenté de 36,5% entre 2003 et 2004. Et que, comme le démontre un récent rapport d'Amnesty International, les femmes sont les premières victimes des armes à feu légères que certaines entreprises suisses savent très bien fabriquer. •

Représentation des femmes dans les organisations humanitaires: quelques chiffres

La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU invite les organisations de l'ONU à promouvoir au sein de leurs structures une présence plus importante de femmes à des postes décisionnels, ainsi que sur le terrain. Qu'en est-il dans la réalité ?

ROSSELA BOTTARI

Pour avoir un aperçu de la situation actuelle dans des organisations rattachées ou non à l'ONU, nous nous sommes adressées à quatre organisations: Médecins sans frontières (MSF), l'UNICEF, Terre des hommes et Amnesty international. De façon générale, les chiffres fournis brossent un tableau plutôt réjouissant puisque le nombre de postes occupés par des femmes au sein des organes décisionnels représente une part égale voire, dans certain cas, largement supérieur aux postes occupés par des hommes. Sur le plan opérationnel, la féminisation de certains secteurs professionnels (les professions paramédicales par exemple) expliquerait un taux plus important de femmes travaillant sur le terrain.

Médecins sans frontière

En regardant de plus près les chiffres, on constate que MSF Suisse (MSF CH) compte, en 2004, 55% de femmes engagées comme volontaires sur le terrain contre 45% d'hommes. Cette différence de 10% environ semble toutefois atypique. Les chiffres qui nous ont été transmis montrent, entre 2001 et 2003, qu'en moyenne, le nombre de femmes engagées sur le terrain n'était supérieur que de 3% à celui des hommes. MSF CH précise qu'au sein de son organisation, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à partir sur le terrain. Fait historique et toujours d'actualité qui s'explique principalement par la surreprésentation des femmes dans certaines professions paramédicales (infirmières, sages-femmes, laborantines). Le nombre de collaborateurs hommes reste toutefois plus important dans les postes de coordination, parmi 22 chefs de missions pour MSF CH seuls 6 sont des femmes. Pour pallier cette inégalité, MSF CH privilégie les candidatures féminines. Une politique qui semble porter ses fruits puisque l'organisation estime qu'en 2005, 30% des postes de chef-fe-s de mission devraient être occupés par des femmes alors qu'en 2002, il n'y avait que des hommes à cette fonction.

L'UNICEF

L'UNICEF au niveau suisse compte également une part plus importante de collaboratrices que de collaborateurs. Actuellement, 21 femmes et 8 hommes travaillent pour le comité suisse. Une différence qui existe également au niveau de la direction des divers départements (3 femmes et 2 hommes). Par ailleurs, la directrice de l'UNICEF Suisse est une femme. Ces chiffres expliquent peut-être qu'aucune politique n'est explicitement menée pour avoir un quota de femmes au sein de l'organisation au niveau suisse mais une attention particulière est portée aux aspects relatifs à l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Pour sa part, l'UNICEF International applique une politique très stricte tant sur le plan de l'égalité des salaires que sur celui de la répartition des postes entre les sexes. À l'heure

actuelle, il y a près de 52% de femmes et 48% d'hommes travaillant pour l'UNICEF International. Toutefois, ce taux varie considérablement selon les pays et les secteurs d'activité. De manière générale, que ce soit au niveau des bureaux régionaux ou des bureaux dans le monde, il ressort que ceux-ci sont majoritairement dirigés par des femmes. Au niveau des secteurs, les femmes sont principalement représentées dans la communication, l'éducation, la santé et la protection des enfants et ce sont elles qui s'occupent principalement des tâches administratives (secrétariat, assistance)

Terre des Hommes

Au sein de Terre des hommes, la différence se situe plus entre salariées et bénévoles. Du côté des salarié-e-s, on constate une quasi égalité entre le nombre de collaboratrices (14 salariées pour 8,5 postes) et leurs homologues masculins (11 salariés pour 6,6 postes). Égalité qui se retrouve tant au siège de Genève que sur le terrain: 8 femmes et 5 hommes au siège, 6 femmes et 6 hommes sur le terrain. En revanche, les bénévoles sur le terrain sont environ 80% des collaboratrices.

Amnesty International

Selon les chiffres fournis, la représentation d'Amnesty International en Suisse compte environ 45,5% de femmes membres de l'organisation et 85% de femmes au sein du Conseil de direction. Il est nécessaire de rappeler qu'Amnesty est un mouvement qui a des membres dans environ 150 pays. Le nombre de femmes, membres et siégeant au sein des comités de direction, diffère considérablement selon les régions du monde. En Europe et sur le continent américain (Canada francophone et anglophone et les Etats-Unis), la part des femmes est plus importante. Alors que sur le continent africain, elles ne représentent que 30% des effectifs (membres et comités de direction confondus). Pour l'ensemble du mouvement, l'équilibre entre hommes et femmes est respecté tant au niveau des membres qu'à celui des postes décisionnels. *

Quatre organisations en chiffres

UNICEF: présent dans 158 pays,

compte 7000 collaborateur-trice-s

Amnesty International: présent dans 150 pays,

compte près de 1,8 million de membres

MSF International: présent dans 80 pays,

compte environ 2500 volontaires

Terre des Hommes: compte 13 salariés,

12 coordinateurs et 100 bénévoles.

Vie de femme et action humanitaire : quelles barrières ?

Brigitte Meng-Comninos a passé près de 25 ans de sa vie à côtoyer le monde de l'humanitaire, elle a été cheffe de délégation au CICR et travaille actuellement comme coordinatrice des programmes du Geneva Humanitarian Forum.

PROPOS RECUEILLIS PAR MARIE-LAURE ANDRÉ

L'émilie: Quel a été votre trajet dans l'humanitaire ?

Brigitte Meng-Comninos: Il était assez simple, j'ai fait des études à HEI puis j'ai fait un stage à New York dans le cadre des Nations Unies (UNITAR) qui m'a donné l'occasion d'avoir des contacts avec de jeunes diplomates du Tiers Monde. Ensuite, je suis entrée au CICR en 1979 comme assistante au Département de l'information. C'était le moment du grand démarrage de l'humanitaire, un tournant assez important à l'époque : la grande action Cambodge-Thaïlande. Je me suis engouffrée dans cette sorte de vague de l'humanitaire. Ensuite je suis partie en Angola et, sur place, j'ai changé de filière pour devenir déléguée sur le terrain, ce qui m'intéressait beaucoup plus que mon poste dans l'information. Je suis retournée à Genève pour faire le circuit de recrutement normal et c'est comme ça qu'après je suis partie dans le cadre du CICR, avec quelques pauses par-ci par-là pour des raisons de vie privée. J'ai rencontré mon mari sur le terrain, c'était en 1987, on était tous les deux dans les territoires occupés par Israël.

L'émilie: Comment se sont passées vos missions à partir de là ?

B.M-C: Nous avons d'abord demandé à avoir une mission ensemble, ce que le CICR n'a pas pu ou n'a pas voulu nous offrir. Il nous a proposé une «mission» à deux postes qui était au siège du CICR et qui nous plaisait très peu et à l'un et à l'autre. Mais ça nous permettait de continuer à être ensemble, jusqu'à ce qu'on décide de privilégier sa carrière à lui. À noter qu'on avait profité d'être ici à Genève pour mettre notre fille en route. Mon mari est alors allé voir son patron et lui a annoncé qu'il allait être papa. Le patron en question a réagi en disant «tu peux dire à Brigitte qu'elle peut démissionner». Pour eux, ça ne faisait pas un pli que du moment où je devenais mère, je n'étais plus quel-qu'un d'utile en termes de planification sur le terrain. Dès ce moment, j'ai continué à vivre l'action humanitaire à travers mon mari malgré quelques missions ponctuelles au CICR. Ces missions ponctuelles étaient très importantes pour moi, car c'est difficile de vivre dans un contexte humanitaire sans travailler, surtout qu'au fur et à mesure, mon mari avait des responsabilités croissantes au sein des délégations. Les relations établies entre mes collègues et moi étaient biaisées du fait que je sois la femme du chef de délégation. J'ai donc véritablement dû bricoler sur le plan professionnel en tirant profit de ce qui était possible de faire sans avoir véritablement de lien hiérarchique ou

fonctionnel avec mon mari. J'ai essayé de travailler dans l'humanitaire en trouvant des organisations comme l'UNICEF pour faire des consultations, et j'ai monté une petite ONG. Mais c'est très compliqué de trouver du travail sur le terrain, dans le sens où les contextes dans lesquels agit le CICR sont particuliers et, en plus, le fait d'être justement la femme du chef de délégation rend le travail dans toute autre organisation que le CICR assez difficile. Alors quand je suis revenue ici à Genève, il y a deux ans, c'était une occasion pour moi de retourner à mes anciennes amours. Le travail humanitaire, en particulier dans une organisation comme le CICR, qui travaille dans l'urgence et dans les conflits, reste finalement ce qui véritablement m'intéresse et m'interpelle. Alors comme il y avait une possibilité pour moi au Geneva Humanitarian Forum, sans que ça pose les problèmes que cela posait sur le terrain, j'en ai profité.

L'émilie: Comment avez-vous vécu le fait de devoir mettre votre carrière au CICR entre parenthèses ?

B.M-C: Ce n'était pas évident car mon mari et moi avions le même profil professionnel, cela n'a pas simplifié les choses. Si j'avais eu un profil d'infirmière ou de secrétaire, je pense qu'on aurait pu mener ensemble quelques missions. Le problème était que le poste qui m'intéressait le plus dans les contextes où on vivait c'était le sien, donc évidemment ce n'était pas gérable. Par ailleurs, tout travail dans l'humanitaire, que ce soit dans le cadre du CICR ou avec d'autres organisations, s'avérait aussi difficile. La frustration était grande, mais en même temps, je pouvais continuer à évoluer dans des contextes qui me passionnaient, je vivais un véritable paradoxe. Mais il y a eu des moments vraiment difficiles, par exemple lorsque j'ai essayé de reprendre du service comme déléguée de base, nous avons vécu des difficultés relationnelles sérieuses. Comme chef de délégation, mon mari ne pouvait pas s'impliquer dans mes problèmes professionnels. Et moi je le ressentais comme une injustice profonde parce que je ne voyais que l'aspect professionnel et je ne comprenais pas pourquoi le fait d'être sa femme posait problème. Mais oui ça coûte, c'est une frustration d'être contrainte à faire ces choix. Honnêtement, j'ai mal vécu de devoir faire abstraction du plaisir de travailler. Je ne pense pas que ce soit lié au goût du pouvoir en tant que tel mais il est difficile de devoir renoncer à un travail qui nous plaît et qui nous intéresse véritablement. D'une certaine manière, j'en ai voulu longtemps à l'institution, j'ai mis du temps à digérer ce senti-

ment. De plus, je pense que j'ai pris un grand risque pour ma carrière : rentrer en Suisse à 46-47 ans en ayant passé presque 15 ans sur le terrain, en bricolant dans des petits boulots parce qu'on suit un mari professionnel dans l'humanitaire donne un CV difficile à vendre, même si il y a des avantages, notamment en matière d'accumulation inouïe d'expériences diverses et variées. Même si j'ai l'impression qu'après un certain temps, la diversité et la variété deviennent plutôt un handicap.

L'émilie: Pensez-vous que le CICR a évolué en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes ?

B.M-C: Je ne pense pas que le CICR empêche une femme d'avoir des responsabilités, comme être cheffe de délégation, même à l'époque où j'ai commencé. Mais du moment où il s'agissait de concilier vie privée et travail à responsabilités, les choses se gâtaient parce qu'il y avait un certain hiatus entre des possibilités qui étaient théoriquement offertes et une véritable possibilité de le faire. Je pense qu'aujourd'hui, il y a des personnes parmi les responsables du CICR qui ont envie que ça change. De plus, actuellement il y a également beaucoup de pressions extérieures, notamment vis-à-vis des donateurs qui quelque part forcent les organisations humanitaires à institutionnaliser les problèmes d'égalité des chances. Mais, j'ai l'impression qu'il y a beaucoup de poudre aux yeux, par exemple la création d'une crèche c'est bien, mais ce n'est pas suffisant pour véritablement offrir des opportunités aux femmes qui veulent progresser dans leurs carrières. Je pense qu'une fois de plus, on ne donne pas les moyens aux femmes de pouvoir gérer les rôles de mère, d'épouse et de professionnelle de l'humanitaire, les opportunités restent très faibles. Peut-être que ce qui a changé, c'est la mentalité de certains hommes qui acceptent peut-être plus facilement qu'à l'époque de faire le sacrifice de leur carrière professionnelle. A mon avis, il y a aussi un problème d'auto-limitation que les femmes s'imposent. Sur le terrain il est possible d'avoir de l'aide à la maison comme il n'est presque pas possible d'en avoir en Suisse, on a la possibilité d'avoir toute une infrastructure qui permet d'aider aux tâches familiales. Mais je pense que par auto-limitation, on se dit que ce n'est pas ce qu'il y a de meilleur comme cadre à offrir à des enfants, et c'est pourquoi les femmes s'arrêtent souvent à des postes de responsabilités intermédiaires.

L'émilie: Pensez-vous que les femmes ont des compétences différentes de celles des hommes sur le terrain ?

B.M-C: Des différences certainement, mais je ne veux pas faire de généralités. En ce qui me concerne, je crois que j'ai beaucoup plus fonctionné affectivement que certains hommes. Je pense que dans certains contextes culturels, où la charge émotionnelle durant les conflits est assez forte, les femmes donnent peut-être un autre ton, une autre crédibilité à certaines démarches, une autre conviction. Je ne sais pas dans quelle mesure les hommes se laissent aller dans cette forme d'affectivité. Les messages sont toujours les mêmes, les choses pour lesquelles on se bat sont les mêmes mais la manière de les défendre diffère. En tant que femme, je savais que dans certains environnements, si c'était moi qui me présentais comme la personne négociante ça ne passait pas, donc je me faisais accompagner par un homme pour que le message passe à travers lui et que l'interlocuteur ne se sente pas rabaissé de devoir avoir affaire officiellement à une femme. En définitive, je crois que l'important c'est de jouer sur ces différences.

L'émilie: L'ONU a voté la résolution 1325 qui, entre autres, a pour objet de promouvoir le rôle des femmes dans l'action humanitaire, avez-vous le sentiment que cette résolution a provoqué une évolution notable ?

B.M-C: Je ne connais pas cette résolution, mais je pense que les femmes dans les situations de conflits jouent des rôles capitaux. Bien sûr tout est fonction des sociétés, mais si je pense par exemple à la société palestinienne, travailler avec les femmes était incontournable. Elles ont un poids et une influence qui est déterminante et sont essentielles pour faire passer des messages. En Afrique ou en Amérique Latine c'est pareil, il y a beaucoup de structures de la société qui sont complètement sous le contrôle des femmes. Là-bas, les contacts officiels se font avec des hommes, les chefs de village ne sont pas des cheffes, mais ce sont finalement les femmes qui font les choses. Donc si personne n'arrive à convaincre les femmes de la justice, de l'intérêt et de l'utilité d'une action, il est difficile de pouvoir agir, parce qu'alors les délégué-e-s ont une vision de l'utilité de l'assistance qui n'est pas nécessairement celle des victimes qu'on essaie d'assister ou de protéger. Je suis convaincue qu'une action humanitaire d'urgence ne peut se faire que si on a une excellente connaissance de la société dans laquelle on évolue. Et la connaissance de cette société ne peut pas être acquise si on se réfère uniquement aux structures officielles, aux postes de pouvoirs, du chef de village au chef d'Etat. C'est essentiel pour le travail humanitaire, mais ce n'est pas suffisant. Pour avoir une véritable connaissance du terrain, je suis convaincue que le travail avec les femmes est essentiel. *

