



Des militaires Canadiens, Néerlandais et Allemands participent à une version abrégée de la Marche de Nimègue, parcourant 10 km par jour pendant quatre jours au Camp Castor à Gao, au Mali, le 17 juillet 2018.

Cplc Jennifer Kusche

Remonter à la source du problème : comprendre et changer la culture militaire canadienne

MAYA EICHLER ET VANESSA BROWN

Maya Eichler est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'innovation sociale et l'engagement communautaire et professeure agrégée en études politiques et canadiennes et en études de la femme à l'Université Mount Saint Vincent, à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Elle est également directrice du Centre pour l'innovation sociale et l'engagement communautaire dans les affaires militaires de l'Université Mount Saint Vincent. Ses travaux de recherche portent sur le genre et les forces armées, la violence sexuelle en milieu militaire, la transformation de la culture militaire, la transition de la vie militaire à la vie civile et les expériences collectives de paix et de guerre. Elle est codirectrice de Transforming Military Cultures Network, un réseau de collaboration internationale financé par le ministère de la Défense nationale et le programme Mobilisation des idées nouvelles en matière de défense et de sécurité.

Vanessa Brown détient un doctorat en sociologie de l'Université Carleton. Dans sa thèse, elle cherche à intégrer aux études militaires professionnelles des points de vue tenant compte des perspectives de genre et des perspectives culturelles et examine les relations entre l'intégration de ces perspectives et le changement culturel au sein de l'organisation. Elle est professeure adjointe dans le département des études de la défense au Collège des Forces canadiennes. Au cours des dernières années, elle a occupé des fonctions de chercheuse, notamment à titre de professeure adjointe au Centre d'excellence Dallaire pour la paix et la sécurité, et de conseillère au sein du ministère de la Défense nationale pour les questions de genre auprès du commandant de l'Académie canadienne de la Défense.

Les forces armées du Canada sont imprégnées d'une culture qui leur pose un problème complexe et multidimensionnel. Cette problématique a été mise en évidence au cours des trois dernières décennies par un grand nombre de reportages médiatiques¹, de rapports externes et internes², de témoignages présentés dans des recours collectifs³ et de récits à la première personne du singulier⁴. Nombreuses sont les initiatives visant le changement qui ont été mises en œuvre. Or, le problème persiste, comme en témoigne la crise des inconduites sexuelles qui a éclaté en 2021. Certains des plus hauts gradés qui avaient réclamé l'élimination de l'inconduite sexuelle, prétendument commise par d'autres, ont alors été accusés à leur tour d'inconduite sexuelle⁵. Ce fut un tournant décisif qui a donné lieu à une demande de nouvelles lignes de conduite, d'une plus grande responsabilisation et d'un changement significatif. Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les

Forces armées canadiennes (FAC) reconnaissent dorénavant que le changement de culture constitue leur priorité et promettent de ne pas s'arrêter à l'examen des symptômes et des comportements individuels. La Directive de lancement concernant la conduite professionnelle et la culture, diffusée par le chef d'état-major de la défense et le sous-ministre, précise que « nous ne sommes pas parvenus à réaliser le changement de culture requis. Nous devons donc adopter une toute nouvelle approche pour nous attaquer aux causes profondes des inconduites systémiques⁶ ». Il reste que le MDN et les FAC ont peu parlé de leur compréhension des causes profondes du problème et des moyens qu'ils prévoyaient prendre pour le régler.

La réorientation récente du discours a donné l'occasion d'examiner les causes profondes qui sous-tendent le problème de la culture dans les forces armées. En se basant sur les théories critiques et des preuves empiriques, nous avons défini six causes profondes, lesquelles se recourent et façonnent la culture militaire de manière à favoriser la discrimination et l'hostilité envers certains groupes. Ces causes sont les suivantes : le patriarcat, le colonialisme, la suprématie blanche, l'hétéronormativité, le capacitisme et le classisme. Dans le présent article, nous démontrons comment les forces armées et la culture qui l'habite résultent de ces causes. Ainsi, pour opérer le changement en profondeur, nous avançons que les forces armées doivent déterminer et désamorcer l'effet durable de ces causes sur leur culture. Elles doivent se dessaisir du rôle qu'elles jouent à reproduire constamment ces causes et à perpétuer leur effet, et elles doivent plutôt assumer un rôle actif en démantelant, à l'intérieur et au-delà du cadre institutionnel, les systèmes de pouvoir et de privilèges enracinés. Les enjeux sont élevés, surtout compte tenu de la place centrale que les forces armées occupent dans le pays. Un changement de culture significatif dans les forces armées aura un effet d'entraînement positif qui transformera le paysage social et politique dans l'ensemble du Canada.

La démarche théorique

Les hypothèses théoriques explicites et implicites que nous formulons influencent notre compréhension du monde. Il a été démontré qu'au lieu d'être un outil d'analyse neutre, « la théorie sert toujours à une personne et à une fin⁷ » [TCO]. Par conséquent, il est utile de faire la distinction entre les démarches généralement admises, qui visent à résoudre des problèmes, et les points de vue critiques, qui visent à remettre en question le statu quo et à prévoir un changement en profondeur. Pour régler un problème systémique nécessitant un tel changement, mieux vaut mettre en œuvre les points de vue critiques.

Les théories critiques montrent comment fonctionnent les divers systèmes de pouvoir et de privilèges au sein de la société et des cadres institutionnels. Ces systèmes engendrent des inégalités et permettent à des personnes et à des groupes d'afficher des comportements oppressifs envers les autres. Afin de comprendre ce qui se trouve à la source des inégalités de pouvoir dans les FAC, nous nous appuyons sur les études féministes intersectionnelles⁸, la théorie de la décolonisation et la théorie critique de la race⁹, la théorie queer¹⁰, les études de la condition des personnes handicapées¹¹ et les études critiques de l'économie politique¹². Nous nous basons sur les théories critiques pour développer

un cadre de lutte contre l'oppression qui peut ouvrir la voie à un changement de culture dans les forces armées¹³. Ces théories, bien qu'elles se concentrent chacune sur différents systèmes de pouvoir et de privilèges, examinent toutes les façons dont les relations de pouvoir se forgent traditionnellement et socialement et s'entretiennent aux niveaux personnel, interpersonnel, institutionnel et social¹⁴. Les dynamiques et les modèles de pouvoir et de privilèges se solidifient au fil du temps de manière à bénéficier aux membres du groupe dominant tout en opprimant les personnes qui sont poussées en marge de la société¹⁵.

Les causes profondes des inégalités sociales à l'échelle nationale et à l'échelle mondiale sont les mêmes qui contribuent au problème de culture dans les forces armées. En faisant de citoyens ordinaires des militaires, les FAC intègrent dans leurs systèmes, leurs structures, leurs normes et leur culture, les paradigmes du patriarcat, du colonialisme, de la suprématie blanche, de l'hétéronormativité, du capacitisme et du classisme présents dans l'ensemble de la société¹⁶. Bien qu'elles ne soient pas explicitement écrites, les caractéristiques d'un militaire idéal sont généralement les suivantes : homme cisgenre, hétérosexuel, anglophone, blanc, non handicapé et descendant des colonisateurs¹⁷. En ce sens, les forces armées sont à la fois le résultat et le vecteur des causes à la source même du problème de culture auquel elles sont confrontées.

Les causes profondes du problème de culture dans les forces armées

L'analyse suivante des causes profondes n'est pas exhaustive, mais vise à mettre en évidence les principaux systèmes de pouvoir qui ont des conséquences directes sur l'organisation des relations sociales au sein des forces armées. Le patriarcat, le colonialisme, la suprématie blanche, l'hétéronormativité, le capacitisme et le classisme donnent lieu à la représentation de caractéristiques idéalisées et valorisées. Elles reposent sur des facteurs interdépendants tels que le sexe, le genre, la sexualité, le statut relationnel, le statut parental, la race, l'ethnicité, la couleur de peau, l'identité autochtone, le revenu, la classe socio-économique, l'éducation, la langue, la capacité, l'âge, la région et l'expérience de la vie. Ces facteurs ressortent dans la structure des relations sociales dans les forces armées et se combinent à d'autres facteurs organisationnels propres aux forces armées comme l'élément, le groupe professionnel, le métier, le grade, l'unité les antécédents de déploiement et l'universalité de service. Nous définissons les causes profondes une à une et expliquons leur incidence sur les expériences vécues par divers militaires.

Patriarcat

Le patriarcat est une structure sociale hiérarchique qui établit et maintient le pouvoir, le privilège et le leadership des hommes dans les sphères sociale, économique et politique¹⁸. Dans le contexte du patriarcat, les caractéristiques associées à la masculinité sont privilégiées et placées au-dessus des caractéristiques associées à la féminité¹⁹. Le sexisme est l'idéologie clé du patriarcat puisqu'il attribue aux femmes des caractéristiques telles que la faiblesse, la déférence, le pacifisme et le soutien émotif, et aux hommes des caractéristiques telles que la dureté, la violence, la force et la rationalité. Les armées sont fondamentalement des institutions patriarcales. Elles sont organisées autour des préjugés masculins et du pouvoir des hommes présents dans l'ensemble de la société²⁰. En outre, les hommes occupent majoritairement des postes de pouvoir et de privilèges au sein des armées, ce qui renforce les formes de domination patriarcale dans la société en général²¹.

Les FAC, comme d'autres armées, ont été pensées et mises sur pied en fonction des hommes, plus précisément des hommes cisgenres, hétérosexuels, anglophones, blancs et non handicapés. L'institution assume depuis longtemps des normes masculines, privilégie la masculinité et fait preuve de discrimination à l'égard des femmes. Ce n'est que tout dernièrement dans l'histoire militaire que les femmes sont autorisées à servir au même titre que les hommes. Elles ont été incluses avec parcimonie et ont souvent été marginalisées, exclues de la culture militaire. Ainsi, l'environnement militaire a été entièrement conçu pour des hommes militaires (blancs, hétérosexuels, cisgenres et non handicapés en plus de cela) qui ont une conjointe civile, de sorte que les femmes militaires et les personnes qui ne correspondent pas à la norme se heurtent à des barrières systémiques²². Les normes en matière de salles de bains, de logement, d'équipement, d'uniformes, de matériel et de soins médicaux ont été établies en fonction de l'homme moyen, sa grandeur, son poids, sa force, sa forme et sa physiologie. Il en va de même pour les politiques concernant le personnel militaire qui, au départ, et dans une large mesure encore aujourd'hui, ont été conçues pour répondre aux besoins, aux parcours professionnels et aux styles de leadership des hommes²³. Dans les forces armées, le patriarcat se manifeste par le maintien d'espaces dominés par les hommes, la surreprésentation des hommes dans la plupart des groupes professionnels, des métiers et des postes prestigieux et la prédominance des hommes dans les rôles associés aux opérations (en particulier les opérations de combat) et au guerrier de combat²⁴. Les femmes ont été exclues des armes de combat jusqu'en 1989, année où le Tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FAC de lever l'interdiction, et ce, malgré la résistance manifestée par les responsables supérieurs des FAC²⁵. Même si les femmes sont autorisées à servir dans les armes de combat depuis maintenant plus de trois décennies, l'idéal du guerrier masculin reste une pierre angulaire de la culture des FAC et est souvent présenté comme nécessaire à l'efficacité opérationnelle²⁶. Le fait que les FAC perpétuent les relations patriarcales dans le cadre de leurs politiques et pratiques continue de façonner la culture militaire d'aujourd'hui.

Colonialisme

Le colonialisme suppose le contrôle et l'exploitation directs, par une puissance coloniale, de la population d'un autre pays ou d'une autre nation. Il repose sur la violence qui vise à déplacer et à déposséder les populations, à exploiter leur travail et à s'approprier leurs terres, leurs ressources et leurs connaissances²⁷. La relation entre le colonisateur et le colonisé est fondamentalement inégale. Le colonialisme est fondé sur « la croyance profonde en la nécessité et le droit de dominer les autres pour son propre bien, les autres étant censés être reconnaissants²⁸ » [TCO]. Le Canada est bâti sur le colonialisme de peuplement, une forme distincte de colonialisme qui consiste à assimiler et à éliminer à grande échelle les Premières nations, les Inuits et les Métis et leur culture²⁹. Comme Hayden King l'explique, le colonialisme extrait le travail des colonisés, mais le colonialisme de peuplement va plus loin en ce sens qu'il « cherche à supprimer tous les vestiges des sociétés (autochtones) existantes pour légitimer sa présence permanente³⁰ » [TCO].

Les FAC sont à la fois un produit et un instrument de l'État créé par des colons blancs. L'armée, un outil indispensable pour garder le monopole étatique de l'utilisation légitime de la violence, est inextricablement liée à l'héritage colonial de l'État. Par ailleurs, l'armée est fondée et centrée sur l'histoire et la culture des colons blancs. En effet, la plupart des sources militaires, qu'elles soient écrites, visuelles ou symboliques, mettent généralement au premier plan les entités, les exploits, les réussites et les legs des colons blancs au détriment de ceux des militaires autochtones, noirs et de couleur. Le fait que les colons blancs, pour la plupart d'origine britannique, occupent implicitement – et parfois explicitement – une place centrale démontre et normalise les racines coloniales de la culture militaire³¹. Le colonialisme se manifeste dans les FAC par des barrières systémiques et structurelles qui entraînent une faible représentation des Autochtones et d'autres personnes racialisées dans les éléments, les groupes professionnels, les métiers et les grades³². Le colonialisme se manifeste également dans les FAC par des comportements racistes, des attitudes de suprématie blanche et des violences verbales, physiques et sexuelles à l'encontre des militaires autochtones, noirs et de couleur³³.

Suprématie blanche

La suprématie blanche et le racisme, qui sont étroitement liés au colonialisme, forment une force historique et une structure sociale générale. La suprématie blanche repose sur un système d'avantages et d'inégalités fondé sur la race. La race n'est pas une catégorie biologique, mais une construction sociopolitique utilisée pour justifier les divisions hiérarchiques entre les groupes de population³⁴. La racialisation est « le processus qui consiste à faire des différences physiques des marqueurs sociaux et, généralement, à les imposer dans le cadre d'un régime d'oppression qui donne à la race sa signification³⁵ » [TCO]. La suprématie blanche agit structurellement pour privilégier ceux qui sont considérés comme « blancs » par rapport aux « autres » en façonnant les contextes individuels, interpersonnels, institutionnels et social³⁶.

En tant qu'institution créée par des colons blancs, l'armée perpétue depuis son origine le privilège blanc et la marginalisation des « autres », qui sont racialisés. Les membres des minorités raciales et ethniques, comme les Canadiens d'origines chinoise et japonaise ainsi que les Noirs et les Autochtones du Canada ont dû se battre pour obtenir le droit à une participation égale dans les FAC, en particulier pendant les deux guerres mondiales³⁷. Ils ont dû également se battre pour bénéficier d'une reconnaissance égale à la fin de leur service, ce qui témoigne du racisme dans les forces armées et dans la société en général. À l'heure actuelle, les Canadiens racialisés sont invités à s'enrôler dans les forces armées, mais ils doivent apprendre à composer avec une armée qui est institution « dominée par des Blancs³⁸ » [TCO]. La diversité est certes accueillie favorablement au sein des FAC, mais les militaires et les vétérans peinent à faire reconnaître le racisme comme une source de traumatisme à l'origine de blessures et de maladies professionnelles et opérationnelles³⁹. Ruben Coward, ancien membre de l'Aviation royale du Canada, fait remarquer que « le trouble de stress post-traumatique (TSPT) complexe n'est pas seulement causé par la guerre. Le racisme est une guerre que les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur mènent⁴⁰ » [TCO]. Même si les FAC ont pris l'engagement de lutter contre le racisme envers les Noirs et les Autochtones, leurs pratiques institutionnelles et culturelles perpétuent la suprématie blanche ainsi que l'oppression et la marginalisation des militaires racialisés⁴¹. La démarche privilégiée qui consiste à accroître la diversité raciale ne suffit pas à éliminer la suprématie blanche enracinée dans la culture des forces armées (voir l'article de Tammy George dans ce numéro spécial).

Hétéronormativité

L'hétéronormativité fait référence à la normalisation, à l'idéalisation et souvent, au renforcement des relations et ordres sociaux hétérosexuels. Tout comme le patriarcat, l'hétéronormativité soutient la suprématie des hommes sur les femmes en édictant des notions de masculinité et de féminité. La masculinité hétérosexuelle est valorisée, dominante et puissante par rapport à la féminité subordonnée, passive et contrôlée⁴². Judith Butler qualifie de « matrice hétérosexuelle » la manière dont les comportements, les croyances et les choix de vie des gens sont encadrés et régentés par un ensemble limité d'attentes et de rôles hétéronormatifs qui paraissent normaux ou naturels⁴³. Les politiques adoptées par les gouvernements et les entreprises reposent souvent sur l'hypothèse que la famille est composée d'un couple hétérosexuel avec des enfants et centrée sur l'homme en tant que seul soutien de famille. L'article de Leigh Spanner dans ce numéro spécial montre que l'hétéronormativité influence aussi les politiques et les pratiques militaires, qui supposent que le militaire en couple avec une civile est la norme⁴⁴.

L'hétéronormativité donne lieu à des formes connexes d'oppression comme l'homophobie, qui « inclut les préjugés, la discrimination, le harcèlement et les actes de violence générés par [...] la peur et la haine » [TCO] à l'égard des personnes 2SLGBTQI+⁴⁵. L'hétéronormativité est également à la base de la biphobie, qui correspond à la peur des personnes bisexuelles et à la haine envers elles, et de la transphobie, qui correspond à la peur des personnes transgenres et à la haine envers elles. L'hétéronormativité

est intégrée dans la structure d'origine des FAC, tout comme le patriarcat et le sexisme. De la fin des années 1950 au début des années 1990, le gouvernement du Canada a mené une campagne concertée pour « purger » l'armée, et d'autres lieux de travail fédéraux, des militaires lesbiennes et gais⁴⁶. En 1992, le procès intenté par Michelle Douglas a mené à l'abolition de la politique contre les militaires lesbiennes, gais et transgenres, ce qui n'a pas empêché les militaires non hétérosexuels et de diverses identités de genre d'être victimes de discrimination⁴⁷. Les rapports et recours collectifs qui ont suivi (Purge LGBT et Heyder-Beattie) ont mis en lumière les structures et les pratiques discriminatoires des FAC ainsi que leur culture « hostile » envers les femmes et les personnes 2SLGBTQI+⁴⁸.

Capacitisme

Le capacitisme fait référence à « un système de valeurs qui privilégie des caractéristiques physiques et mentales fondées sur des idées définies par la société concernant la normalité, l'intelligence, l'excellence, le caractère désirable et la productivité⁴⁹ » [TCO]. Comme l'indique Talila A. Lewis, spécialiste de la condition des personnes handicapées, on ne peut pas comprendre le capacitisme sans comprendre les autres systèmes définis par la société comme le patriarcat, le colonialisme et le classisme. Le capacitisme est une forme d'oppression systémique; il détermine les personnes qui ont une valeur dans la société et les institutions en fonction de caractéristiques comme « le langage, l'apparence, la religion et la capacité de donner des résultats satisfaisants, d'exceller et de "se comporter"⁵⁰ » [TCO]. Selon Talila A. Lewis, il n'est pas nécessaire qu'une personne se déclare handicapée pour être victime de capacitisme, mais les personnes vivant avec des handicaps visibles et invisibles le sont souvent.

Dans le contexte militaire, le capacitisme peut être explicite ou implicite. Parmi les exemples de capacitisme explicite, on peut citer les exigences professionnelles justifiées⁵¹, les exigences de l'universalité du service⁵² et les tests de condition physique obligatoires⁵³, lesquels restreignent l'enrôlement dans les forces armées sur la base de catégories de capacités et d'aptitudes définies par la société. Les arguments pour le capacitisme dans l'armée prennent racine dans la conception d'un corps militaire idéal, celui d'un guerrier de sexe masculin, blanc, cis-gendre, hétéronormatif et non handicapé⁵⁴. Des exemples de capacitisme implicite peuvent inclure des hypothèses fondées sur le sexe, le genre, la race, l'âge et la classe concernant l'aptitude et la capacité du militaire pour un métier, un groupe professionnel, une tâche ou un rôle⁵⁵. Dans les forces armées, la stigmatisation entourant les maladies et les blessures témoigne également des idées sur la condition physique et la santé mentale qui sont influencées par le capacitisme. Le militaire qui présente des problèmes de santé après un déploiement ou qui souffre d'un TSPT est susceptible de se heurter à des préjugés sur la santé mentale, la condition physique et le rétablissement⁵⁶. Même si les militaires dont l'armée apprécie la compétence sont tenus de respecter des normes de condition physique, le capacitisme dresse un classement des blessures et des maladies qui sont les plus importantes, en faisant passer les traumatismes liés aux combats et aux déploiements avant d'autres traumatismes sur le lieu de travail, y compris les traumatismes sexuels en milieu militaire⁵⁷.



La major Chelsea Anne Braybrook, commandante de la compagnie Bravo du 1^{er} Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry, et un membre du groupement tactique de la présence avancée renforcée en Lettonie informent les militaires au sujet des plans et des stratégies lors de l'exercice de certification de l'OTAN au Camp Adazi, en Lettonie, le 24 août 2017.

Cplc Gerald Cormier

Classisme

Le classisme fait partie du capitalisme, qui se définit comme un système économique fondé sur l'exploitation de la main-d'œuvre par les personnes qui possèdent les moyens de production. Le classisme, bien qu'il soit lié à l'économie, se retrouve dans les sphères sociale, culturelle et politique⁵⁸. Il fait référence aux préjugés et à la discrimination affichés par des institutions et des personnes à l'égard des personnes dont le statut socioéconomique est plus faible au sein d'un système économique comme le capitalisme⁵⁹. L'exploitation de la main-d'œuvre et la discrimination en fonction de la classe sociale sont aggravées par des formes interreliées de marginalisation et d'oppression fondées sur la race, le sexe, le genre, les capacités et la sexualité⁶⁰. Par exemple, si les hommes et les femmes sont confrontés à une exploitation fondée sur la classe sociale au Canada, les femmes sont également confrontées à un écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui est plus important pour les femmes racialisées, autochtones ou handicapées⁶¹.

Les divisions entre les classes se manifestent de diverses manières dans le contexte militaire. Historiquement, la classe des officiers était issue de milieux familiaux aisés et de positions socialement privilégiées, tandis que les militaires du rang étaient généralement issus de classes socio-économiques inférieures⁶². De telles structures sociales continuent d'influencer les forces armées du Royaume-Uni et des pays du Commonwealth⁶³. Dans les FAC, les classes se forment autour des distinctions sociales, économiques et culturelles entre les officiers et les militaires du rang, les membres de la Force régulière et de la Force de réserve, les diplômés des collèges militaires et les militaires formés dans des universités et des collèges civils ou ceux qui entrent dans le service militaire directement après l'école secondaire⁶⁴. Le classisme se manifeste également dans le recrutement et l'emploi des effectifs militaires. Le manque de possibilités économiques et le statut socio-économique inférieur sont des facteurs qui influencent la décision de

s'enrôler dans l'armée⁶⁵. Parallèlement, les militaires s'engagent dans des conditions dangereuses pour promouvoir les ambitions de l'État en matière de défense et de sécurité, sans bénéficier des mêmes droits que les fonctionnaires ou les autres travailleurs canadiens⁶⁶. Ces distinctions, auxquelles s'entremêlent des facteurs comme le sexe, le genre, l'état matrimonial et le statut parental d'un militaire, ont des répercussions sur la capacité des personnes et des familles de gérer les exigences de la vie militaire⁶⁷. Comme de plus en plus de Canadiens racialisés, y compris des résidents permanents, s'enrôlent dans l'armée, le classisme racial prendra probablement de l'ampleur au sein de l'institution.

Les répercussions

L'armée est une institution bureaucratique, traditionaliste et conservatrice. Elle accorde une grande importance à l'histoire, aux rituels et aux coutumes, qui ont servi à soutenir les opérations militaires dans le passé⁶⁸. De par ces caractéristiques propres à l'institution, les forces armées ont tendance à ne pas changer leur culture au rythme de la société et sont réticentes à reconnaître les facettes de la culture militaire qui ne leur sont plus utiles. Ainsi, les forces armées sont susceptibles de résister au changement organisationnel, car elles perçoivent les nouvelles approches, valeurs ou données démographiques comme une menace pour la cohésion et l'efficacité opérationnelle⁶⁹. Un cadre de lutte contre l'oppression axé sur les causes profondes et leurs interdépendances fournit une théorie de base pour comprendre le problème de la culture militaire et met l'accent sur trois exigences pour un changement en profondeur.

Premièrement, dans l'histoire des FAC, certains hommes et la masculinité ont été implicitement privilégiés, et les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui ne correspondent pas à la représentation du guerrier de sexe masculin, anglophone, blanc, hétérosexuel, cisgenre et viril ont été exclus. La première étape vers un changement de culture consiste à reconnaître les conséquences durables des causes profondes évoquées dans cet article sur la composition des forces armées du Canada et la façon dont elles influencent encore aujourd'hui de nombreux aspects de l'institution et de sa culture. En s'attaquant à la source du problème, on peut comprendre les raisons pour lesquelles les initiatives superficielles à court terme fondées sur des objectifs numériques ou sur le contrôle des comportements individuels ne suffisent pas à faire évoluer l'institution. L'institution devra déployer un effort concerté pour rompre systématiquement et complètement avec l'héritage de son passé marqué par les inégalités et la marginalisation de certains groupes, qui se manifeste par le patriarcat institutionnalisé, le colonialisme, la suprématie blanche, l'hétéronormativité, le capacitisme et le classisme. Le changement de culture dans les forces armées est donc bien plus complexe qu'on ne le pense généralement. Pour comprendre le problème et le type de changement qui doit se produire dans tous les aspects de la vie militaire, il est essentiel de déterminer les causes profondes des inégalités.

Deuxièmement, pour faire place au changement de culture, les FAC doivent reconnaître leurs responsabilités passées et présentes en ce qui

concerne la perpétuation des inégalités découlant des causes profondes que sont le patriarcat, le colonialisme, la suprématie blanche, l'hétéro-normativité, le capacitisme et le classisme. Jusqu'à présent, on a hésité à reconnaître explicitement la façon dont les forces armées jouent un rôle dans ces systèmes de pouvoir et de privilèges. Le rapport du groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination marque un pas dans la bonne direction dans la mesure où il reconnaît la nature systémique du racisme au sein duquel les forces armées opèrent. Le rapport stipule ceci :

Le racisme au Canada n'est pas une défaillance du système, mais est le système en soi. Le colonialisme et les systèmes qui y sont associés tels que le patriarcat, l'hétéronormativité et le capacitisme constituent les causes profondes des inégalités au Canada. Tout au long de l'histoire du Canada, l'existence d'un racisme systémique et culturel a été établie par les règlements, les normes et les pratiques courantes⁷⁰.

Pourtant, le rapport ne va pas jusqu'à reconnaître que les forces armées perpétuent elles-mêmes la suprématie blanche et d'autres formes systémiques de discrimination et d'oppression, tant au niveau institutionnel qu'au sein de la société dans son ensemble. La dénonciation explicite du rôle des forces armées dans les systèmes de pouvoir est nécessaire à un changement significatif et à la responsabilisation.

Troisièmement, le fait de reconnaître que les FAC perpétuent activement les causes profondes des inégalités dans les systèmes et les structures signifie également que les FAC et les militaires qui les composent sont à même d'emprunter d'autres voies pour parvenir à un changement organisationnel positif. Les militaires peuvent acquérir des connaissances en se familiarisant avec des théories critiques et en appliquant un cadre de lutte contre l'oppression pour cerner et remettre en question les pratiques institutionnelles qui perpétuent les systèmes de pouvoir et de privilèges. En outre, les forces armées peuvent faciliter et promouvoir la lutte contre les causes profondes des inégalités et de l'oppression dans l'ensemble de la société. Comme le montrent les recherches de Vanessa Brown, les militaires peuvent être des « forces du bien⁷¹ » [TCO]. Ils peuvent recenser et dissoudre les normes institutionnelles et les hiérarchies sociales masculinistes et oppressives, et s'efforcer de « redéfinir le genre » de l'identité militaire. Les militaires peuvent développer leur professionnalisme autour des principes d'inclusion, de reconnaissance, de redistribution du pouvoir, d'égalité, d'empathie et de compassion. Toutes ces qualités ne s'opposent pas à l'efficacité militaire – elles amplifient le succès de la mission en garantissant à chaque militaire des conditions équitables de réussite. Les militaires peuvent s'appuyer sur des perspectives de genre et de culture, y compris des concepts féministes critiques et décoloniaux, pour examiner les inégalités au sein des forces armées et dans la société en général, et s'efforcer de les corriger⁷². En s'appuyant sur une théorie sous-jacente des causes profondes du problème de culture militaire, les FAC et les militaires qui les composent peuvent devenir des participants essentiels à la mise en œuvre d'un changement en profondeur.

Nos recommandations

Il est primordial d'examiner en continu les causes profondes qui ont façonné les forces armées en tant qu'institution afin de définir le problème à résoudre. La mise en œuvre d'un cadre de lutte contre l'oppression qui s'appuie sur des études féministes intersectionnelles, la théorie de la décolonisation, la théorie de la race, la théorie queer, les études de la condition des personnes handicapées et les études de l'économie politique, pour faire progresser les efforts de changement culturel, n'est pas une tâche facile, mais elle est nécessaire si le MDN et les FAC veulent faire progresser le changement de culture. La culture militaire n'a pas besoin d'évoluer ou d'être améliorée⁷³, comme on le suggère actuellement, mais elle a besoin de subir un changement en profondeur. Ce changement passe par un apprentissage continu et collectif grâce à l'application des théories critiques. Il nécessite de poser des questions essentielles, notamment « Comment les FAC perpétuent-elles les systèmes de pouvoir et de privilèges à ce moment précis? » et « Que peuvent faire les FAC pour remettre en question ces systèmes au sein de sa propre institution et dans la société en général? ». Nous recommandons les actions suivantes pour amorcer le processus. Le MDN et les FAC devraient :

- ▶ envisager l'utilité d'un cadre de lutte contre l'oppression pour le changement de culture;
- ▶ cerner clairement et reconnaître les causes profondes des éléments problématiques de leur culture institutionnelle;
- ▶ aborder le changement de culture d'une manière globale, en faisant le lien entre les différentes formes d'oppression et de marginalisation qui se recoupent et qui sont liées au patriarcat, au colonialisme, à la suprématie blanche, à l'hétéronormativité, au capacitisme et au classisme;
- ▶ intégrer des théories critiques et un cadre de lutte contre l'oppression dans les programmes d'études et de formations professionnelles militaires (voir également l'article de Nancy Taber dans ce numéro spécial), ainsi que dans l'ensemble des systèmes, des structures, des processus et des procédures institutionnels (comme il convient de le faire dans le cadre de l'Analyse comparative entre les sexes Plus⁷⁴);
- ▶ avoir les moyens politiques de ne plus stagner en mode réactif – ne répondant qu'aux pressions externes en faveur du changement – et de se considérer comme des participants au changement en profondeur; cela conduira à des virages institutionnels et sociaux plus vastes.

Il est difficile de s'attaquer aux causes profondes de la culture problématique des forces armées et le problème ne se prête pas à des solutions rapides. Difficile, certes, mais une démarche axée sur les causes profondes offre de meilleures perspectives que les approches antérieures axées sur les symptômes, les comportements individuels et les objectifs chiffrés. Une telle démarche tient compte de toute la portée des systèmes et des structures au sein desquels les militaires évoluent, socialisent et travaillent au quotidien. S'attaquer aux causes profondes est également

plus prometteur que de continuer à penser que des changements juridiques, tels que des modifications du système de justice militaire, permettront de résoudre les problèmes liés aux inconduites sexuelles et à d'autres comportements préjudiciables. Par ailleurs, bien que cela soit important, il ne suffit pas que les forces armées deviennent plus diversifiées. Les militaires doivent s'attaquer aux inégalités et aux injustices découlant du patriarcat, du colonialisme

de peuplement, de la suprématie blanche, de l'hétéronormativité, du capacitisme et du classisme au sein de leur propre institution et au-delà, pour que l'inclusion devienne une réalité. Il est temps que le MDN et les FAC remontent à la source du problème en ce qui concerne leur culture institutionnelle. Ce faisant, elles ont la possibilité de participer activement au changement institutionnel et, plus largement, à la transformation de la société.

Notes

- 1 Jane O'Hara, « Rape in the Military », *Maclean's*, 25 mai 1998; Jane O'Hara, « Speaking Out on Sexual Assault in the Military », *Maclean's*, 1^{er} juin 1998; Jane O'Hara, « Of Rape and Justice », *Maclean's*, 14 décembre 1998; Jane O'Hara, « A War with No End in Sight », *Maclean's*, 5 mai 2014; Noémi Mercier et Alec Castonquay, « Our Military's Disgrace », *Maclean's*, 16 mai 2014; The Canadian Press, « Systemic Failures and Racism: Hearings for Desmond Inquiry Conclude in Nova Scotia », *CBC News*, 20 avril 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/lionel-desmond-ns-inquiry-concludes-1.6425302>; Ashley Burke et Murray Brewster, « A Military in Crisis: Here are the Senior Leaders Embroiled in Sexual Misconduct Cases », *CBC News*, 21 octobre 2021, <https://www.cbc.ca/news/politics/sexual-misconduct-military-senior-leaders-dnd-caf-1.6218683>.
- 2 Marie Deschamps, *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*, responsable de l'examen externe, 2015; Louise Arbour, *Rapport de l'examen externe indépendant et complet du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes*, Borden Ladner Gervais, 2022; Ministère de la défense nationale, *Groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination notamment le racisme anti-autochtones et anti-noirs, les préjugés contre la communauté LGBTQ2+, la discrimination entre les sexes et la suprématie blanche*, gouvernement du Canada, 2022.
- 3 Gouvernement du Canada, *Entente de règlement définitive concernant la Purge LGBT*, 2020, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/divulgation-proactive/budget-supp-dependences-b-2019-2020/postes-budget-supp-dependences/credits-approuves/purge-lgbt.html>; Epiq Class Action Services Canada Inc., *Règlement du recours collectif FAC-MDN pour inconduite sexuelle*, 2023, <https://www.fac-mdnrecours-collectifinconduitesexuelle.ca/fr/accueil>.
- 4 Sandra Perron, *Seule au front : un témoignage de la première officière de l'infanterie canadienne*, Montréal, Québec Amérique, 2018; Kelly S. Thompson, *Girls Need Not Apply: Field Notes from the Forces*, Toronto McClelland & Stewart, 2019.
- 5 Burke et Brewster, « A Military in Crisis ».
- 6 Gouvernement du Canada, *Directive de lancement du CEMD/SM concernant la conduite professionnelle et la culture*, 2021, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/directives-sm-cemd/directive-lancement-cemd-sm-concernant-conduite-professionnelle-culture.html>.
- 7 Robert Cox, « Social Forces, States and World Orders: Beyond International Relations Theory », *Millennium: Journal of International Studies* 10, No. 2 (1981), p. 128.
- 8 Nisha Nath, Ethel Tungohan et Megan Gaucher, « The Future of Canadian Political Science: Boundary Transgressions, Gender and Anti-Oppression Frameworks », *Revue canadienne de science politique* 51, No. 3 (2018), p. 619-642; Kimberlé Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum* 1, No. 8 (1989), p. 139-167; Patricia Hill Collins et Sirma Bilge, *Intersectionnalité : une introduction*, Paris, Éditions Amsterdam, 2023.
- 9 Rita Dhamoon, « A Feminist Approach to Decolonizing Anti-Racism: Rethinking Transnationalism, Intersectionality and Settler Colonialism », *Feral Feminisms* 4, (2015), p. 20-37; Nandita Sharma et Cynthia Wright, « Decolonizing Resistance: Challenging Colonial States », *Social Justice* 35, No. 3 (2009), p. 120-138.
- 10 Judith Butler, *Trouble dans le genre : le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2021.
- 11 J. I. Charlton, *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*, 1^{re} éd., Californie, University of California Press, 1998; A. J. Withers, Liat Ben-Mosh, Lydia X. Z. Brown, Loree Erickson, Rachel da Silva Gorman, Talila A. Lewis, Lateef McLeod et Mia Miquis, « Radical Disability Politics », *Routledge Handbook of Radical Politics*, sous la dir. de Ruth Kinna et Uri Gordon, New York, Routledge, 2019, p. 178-193.
- 12 Joseph Soeters, *Sociology and Military Studies: Classical and Current Foundations*, New York, Routledge, 2018, p. 37-50.
- 13 Catrina G. Brown, « Anti-oppression Through a Postmodern Lens: Dismantling the Master's Conceptual Tools in Discursive Social Work Practice », *Critical Social Work* 13, No. 1, 2012, p. 34-65.
- 14 Patricia Hill Collins, *La pensée féministe noire : savoir, conscience et politique de l'empowerment*, Montréal, Les Éditions du Remue-ménage, 2016.
- 15 Dorothy E. Smith et Alison I. Griffith, *Simply Institutional Ethnography: Creating a Sociology for People*, Toronto, University of Toronto Press, 2022.
- 16 Sandra Whitworth, *Men, Militarism, and UN Peacekeeping: A Gendered Analysis*, Boulder, Lynne Rienner Publishers, 2004; Sherene Razack, *Dark Threats and White Knights: The Somalia Affair, Peacekeeping, and The New Imperialism*, Toronto, University of Toronto Press, 2004.
- 17 Razack, *Dark Threats and White Knights*; Whitworth, *Men, Militarism, and UN Peacekeeping*; Tammy George, *Be All You Can Be or Longing To Be: Racialized Soldiers, The Canadian Military Experience and The Im/Possibility of Belonging to the Nation*, dissertations, Toronto, University of Toronto, 2016; Vanessa Brown, *Integrating Gender and Cultural Perspectives in Canada's Professional Military Education: Transforming Military Culture Through Informed Leadership*, dissertation, Ottawa, Carleton University, 2021.
- 18 Kate Millett, *Sexual Politics : la politique du mâle*, Paris, Des Femmes, 2007; Joshua Goldstein, *War and Gender: How Gender Shapes the War System and Vice Versa*, Cambridge, Cambridge University Press, 2001; Raewyn Connell et James Messerschmidt, « Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept » *Gender and Society* 19, No. 6, (2005), p. 829-859.
- 19 Connell et Messerschmidt, « Hegemonic Masculinity ».
- 20 Caroline Criado Perez, *Femmes invisibles : comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes*, Paris, First éditions, 2020; Maya Eichler, « Militarized Masculinities in International Relations », *Brown Journal of International Affairs* 21, No. 1 (2014), p. 81-93.
- 21 Goldstein, *War and Gender*; Paul Higate, *Military Masculinities: Identity and the State*, Connecticut, Praeger, 2003.
- 22 Ce qui inclut les militaires 2SLGBTQI+, noirs, autochtones, de couleur, handicapés, célibataires ou monoparentaux.
- 23 Brown, *Integrating Gender and Cultural Perspectives*.
- 24 Karen D. Davis, *Le leadership des femmes dans les Forces canadiennes*, Kingston, Presses de l'Académie Canadienne de la Défense, 2009; Karen Davis et Brian McKee, « Les femmes chez les militaires : confrontées au cadre guerrier », dans *Défis et changements chez les militaires : enjeux touchant à l'égalité des genres et à la diversité*; Franklin Pinch, Allister MacIntyre, Phyllis Browne et Alan Okros, directeurs, Kingston, Presses de l'Académie Canadienne de la Défense, 2004, p. 51-74.
- 25 Tribunal canadien des droits de la personne, *Brown c. Forces armées canadiennes*, D.T. 3/89 (1989).
- 26 Davis, « Les femmes chez les militaires »; T. Kent Gregory, « Convient-il d'utiliser le terme "guerrier" dans les Forces armées canadiennes? », *Revue militaire canadienne*, vol. 22, No. 4 (2022), p. 52-57.
- 27 Lorenzo Veracini, *Colonialism: A Global History*, Milton, Taylor & Francis Group, 2022.
- 28 Razack, *Dark Threats and White Knights*, p. 10.

