



Des membres du 3^e Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry, participent à des opérations de prévention des incendies à Grande Prairie, en Alberta, dans le cadre de l'opération LENTUS 23-01, le 11 mai 2023.

Cplc Cass Moon, Forces armées canadiennes

Expériences de déploiement des femmes : sécurité, obstacles et changement de culture dans les Forces armées canadiennes

SANDRA BISKUPSKI-MUJANOVIC

Sandra Biskupski-Mujanovic, Ph. D., est boursière de recherches postdoctorales et de recherches postdoctorales de CRSH dans le Département de Science Politique de l'Université de Waterloo. Sa thèse de doctorat porte sur les possibilités, les obstacles et les expériences des membres, actuelles ou anciennes, des Forces armées canadiennes déployées dans le cadre d'opérations de maintien de la paix. Ses domaines de recherche et d'enseignement comprennent le féminisme dans les relations internationales et les études sur la sécurité, le genre et les politiques étrangères canadiennes, le genre, les conflits et la sécurité, la militarisation et le maintien de la paix, le genre et le travail, ainsi que les inégalités sociales, politiques et économiques.

La majorité des Canadiens considèrent que le maintien de la paix représente un élément important de l'identité nationale¹. En 2015, lors de l'élection du premier ministre Justin Trudeau, le gouvernement libéral majoritaire avait promis que le Canada reprendrait ses activités de maintien de la paix. Cette

promesse entraînait l'augmentation de la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix (OMP)². L'Initiative Elsie, un projet visant à éliminer les obstacles à l'augmentation de la participation réelle des femmes aux OMP, dispose d'un fonds mondial de 15 millions de dollars, qui sert à accélérer le déploiement des femmes, et d'un financement supplémentaire destiné au Département des opérations de paix de l'Organisation Nations Unies (ONU), qui sert à soutenir l'augmentation de la participation des femmes aux OMP et à en tirer parti. Cette initiative a également appuyé la création de la méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (méthodologie MOWIP), qui révèle la présence d'obstacles universels et contextuels à la pleine intégration des femmes dans les organisations militaires et policières, ainsi qu'à leur accès aux possibilités de déploiement dans le cadre des OMP de l'ONU³. Les Forces armées canadiennes (FAC) ont employé la méthodologie MOWIP et ont publié leur rapport d'évaluation en août 2022.

À l'instar des autres moyens d'intervention, tels que l'instruction et l'éducation, nous devons considérer avec une attention particulière les contextes de déploiement qui constituent un milieu propice au changement de culture militaire. Le présent article d'opinion repose sur ma thèse qui traite des expériences de déploiement des femmes militaires dans le cadre d'OMP sous l'angle de la sécurité et du changement de culture militaire. L'article commence par un bref aperçu de la littérature en matière de genre et de maintien de la paix au Canada, et se poursuit avec une analyse des résultats de mes recherches afin de mieux comprendre les obstacles auxquels se heurtent les femmes lors de leur déploiement, en particulier sur le plan de la sécurité. Afin de favoriser un changement de culture au sein des FAC, il faut traiter de manière significative les obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes lors des déploiements et s'éloigner des arguments se rapportant à l'efficacité opérationnelle pour justifier une meilleure représentation des femmes.

Revue de la littérature

Les discussions à l'échelle internationale sur la représentation accrue des femmes ont été officiellement institutionnalisées par l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU) qui constitue la base des programmes Femmes, paix et sécurité (FPS). Il y a quatre volets à la RCSNU 1325 : la participation, la prévention, la protection ainsi que le secours et le rétablissement. La résolution recommande de favoriser la participation des femmes aux OMP, de protéger les femmes et les filles contre les violences sexuelles et sexistes, de prévenir les violences envers

les femmes et de prendre en considération l'égalité des genres lorsqu'il s'agit de traiter les crises internationales. Les États membres de l'ONU ont montré leur engagement à l'égard de la RCSNU 1325 en mettant en œuvre des plans d'action nationaux (PAN) dans lesquels les gouvernements déterminent leurs priorités et leurs responsabilités et s'engagent à mettre en œuvre les programmes FPS et à les rendre opérationnels. Le PAN actuel du Canada pour les FPS, la Politique d'aide internationale féministe (PAIF), l'Initiative Elsie et la politique de défense du Canada, *Protection, Sécurité, Engagement*, constituent le fondement de la politique étrangère féministe du Canada.

Le PAN du Canada souligne que les femmes jouent « des rôles vitaux dans l'établissement et le maintien de la paix » et qu'elles doivent participer à la prévention des conflits et au rétablissement de la paix afin d'assurer la paix et la sécurité dans le monde. À cette fin, l'augmentation de la participation des femmes aux OMP est une priorité pour le Canada⁴. Les FAC appliquent une logique similaire dans le cadre de leur objectif visant à accroître la représentation des femmes, et il en va de même pour l'Initiative Elsie et la Stratégie de parité des sexes de l'ONU. On continue de s'appuyer sur les indicateurs et l'instrumentalisme plutôt que sur des justifications fondées sur les droits et l'égalité des genres. En effet, l'augmentation de la participation des femmes est principalement motivée par l'obtention de meilleurs résultats opérationnels. Lorsqu'il s'agit de la représentation des femmes dans les OMP, Kathleen Jennings affirme que « ce n'est pas ce que *font* les femmes, mais ce qu'elles *sont* qui fait la différence⁵ » [TCO]. Les principales justifications pour une meilleure représentation des femmes dans les OMP demeurent à la fois instrumentalistes et essentialistes : le déploiement d'un plus grand nombre de femmes mènerait à des missions de maintien de la paix moins violentes et plus calmes, douces et efficaces⁶. Un tel raisonnement ou un « maintien de la paix intelligent » n'est pas principalement axé sur l'égalité. On attend des femmes qu'elles améliorent les résultats sur le plan de la sécurité dans le cadre d'OMP sans que l'on ait à trouver de solutions aux problèmes sous-jacents relatifs au maintien de la paix et aux forces armées nationales qui fournissent du personnel⁷. On adopte une logique instrumentaliste similaire lorsqu'il s'agit de promouvoir le changement de culture au sein des FAC. En effet, on estime que les FAC gagneront en efficacité si elles sont inclusives.

De 1960 à 1990, la participation du Canada aux OMP était à son apogée, car le Canada était l'un des plus grands fournisseurs de Casques bleus. Depuis, sa réputation de « pays gardien de la paix » a été mise à mal par les controverses et l'échec de certaines missions de l'ONU à l'étranger, par exemple en Somalie et au Rwanda⁸. Les chercheurs soulignent que le passé du Canada en matière d'OMP est caractérisé par la contradiction et l'incohérence et qu'il existe une nostalgie d'un passé cohérent ancré dans l'identité du Canada considéré comme une puissance moyenne réputée « bonne » dont les intérêts géopolitiques sont altruistes et même perçus comme un « héros » en Afghanistan⁹.

Plusieurs chercheurs font valoir que les OMP peuvent contribuer à l'insécurité des populations locales plutôt que de l'atténuer¹⁰. Les recherches ont révélé que les populations locales sont victimes d'exploitation et d'abus sexuels de la part des soldats de la paix (de sexe masculin)¹¹. Cependant, nous détenons peu d'information sur les expériences des soldates de la paix. Selon le Département des opérations de paix de l'ONU, en 2020, les femmes représentaient 4,8 % de l'effectif des contingents militaires des OMP et 10,9 % de l'effectif des unités de police constituées¹².

L'une des principales contradictions du maintien de la paix réside dans le fait que la grande majorité des soldats de la paix sont des militaires, c'est-à-dire « des personnes qui sont entraînées à la violence et formées pour protéger le pays et le territoire » [TCO], alors que les Casques bleus sont censés être « bienveillants, altruistes, neutres et capables de résoudre des conflits dans n'importe quel contexte culturel, autrement dit un guerrier-prince de la paix¹³ » [TCO]. La culture masculinisée domine les forces armées nationales et, par conséquent, les OMP de l'ONU desquelles les femmes continuent d'être exclues et dans le cadre desquelles elles sont marginalisées de multiples façons¹⁴. Bien que l'on accorde de plus en plus d'attention à l'exploitation et aux abus sexuels commis par les soldats de la paix (dont les victimes sont des personnes de tous genres, mais majoritairement des femmes), on en sait moins sur les risques et les défis auxquels les soldates de la paix sont confrontées lorsqu'elles sont déployées. Les déploiements comportent des défis inévitables auxquels tous les militaires sont confrontés, notamment la gestion des tâches et des attentes opérationnelles et la difficulté d'être séparés de leurs proches. Cependant, les femmes sont confrontées à des défis propres à leur genre sur le plan de la sécurité. Quand il est question de sécurité durant les déploiements, je mets l'accent sur les aspects de l'équité et de la sécurité physique et psychologique des femmes lorsqu'elles se trouvent dans la base. Gretchen Baldwin et Sarah Taylor (2020) affirment que certaines femmes « craignent davantage pour leur sécurité dans les camps et les bases militaires que sur le champ de bataille ou pendant la patrouille¹⁵ » [TCO]. Par ailleurs, Arbour (2022) affirme que certains membres des FAC « ont plus à craindre, au jour le jour, de leurs collègues que des combattants ennemis¹⁶ ». Le point que soulève Arbour contribue considérablement à comprendre la culture des FAC. Toutefois, comme elle avait pour mandat d'examiner l'inconduite sexuelle et le leadership, l'occasion n'a pu être saisie de se pencher sur la sécurité et l'inconduite sexuelle lors des déploiements à l'étranger, qui sont un aspect important de la culture des FAC.

Méthodologie

En 2020, j'ai mené des entretiens avec 40 Canadiennes qui sont des membres actuelles ou d'anciennes membres des FAC afin de comprendre leurs expériences, leurs possibilités et leurs défis lorsqu'elles étaient déployées dans le cadre d'OMP de l'ONU et lorsqu'elles servaient dans les FAC de manière plus générale¹⁷.

J'ai adopté une méthodologie féministe¹⁸ et utilisé une analyse thématique pour organiser les données recueillies¹⁹. Une méthodologie dite féministe signifie que l'on prend au sérieux les expériences quotidiennes des femmes et que l'on considère que les structures importantes et les concepts stratégiques sont genrés.

Un élément clé de la recherche était de garantir la confidentialité et l'anonymat des participantes. C'est pour cette raison que ma recherche est dépourvue de tout marqueur d'identité susceptible d'exposer les participantes à des risques, y compris des détails sur l'endroit et la date de leurs déploiements ainsi que leurs fonctions. Étant donné que la participation des femmes aux OMP a parfois été minime, je suis résolue à protéger les participantes, d'autant plus que nombre d'entre elles font part d'expériences intimes de malaise, de discrimination et d'inconduite sexuelle pour lesquelles elles craignent que la faute leur soit personnellement attribuée ou encore attribuée aux personnes ayant causé les torts.

Parmi les 40 participantes que j'ai rencontrées, 26 sont des membres actuelles des FAC et 14 sont d'anciennes membres des FAC. Certaines ont servi pendant quelques années et d'autres pendant quelques décennies. Les participantes appartenaient à une grande variété de groupes professionnels de soutien (santé, administration et approvisionnement) et plusieurs occupaient des postes dans les groupes professionnels opérationnels (infanterie, artillerie et blindés). Les participantes représentaient également un éventail de grades : de militaires du rang de grade subalterne à officières supérieures. Collectivement, les femmes que j'ai interrogées ont été déployées dans le cadre de 20 missions différentes, dont 11 étaient considérées comme des OMP qui se sont déroulées notamment en Bosnie, en Haïti, au Soudan du Sud, en République démocratique du Congo et au Mali. Près de la moitié des participantes ont également été déployées en Afghanistan. Parmi ces femmes, 18 ont explicitement affirmé avoir été victimes d'une forme d'inconduite sexuelle au cours de leur passage dans les FAC, tandis que 22 n'ont pas mentionné avoir subi d'inconduite sexuelle²⁰. Parmi les femmes qui n'ont pas directement subi d'inconduite sexuelle, toutes connaissaient une personne qui en avait été victime.

Constatations

Un quart des participantes a reconnu que la présence des femmes améliorerait l'efficacité de la mission en ce qui concerne les domaines clés, par exemple avoir accès aux populations locales et établir des relations de confiance avec celles-ci, accorder la priorité aux enjeux liés aux femmes et servir de modèles. Cependant, même si les femmes, comme les hommes, veulent faire preuve de plus de compassion, d'attention et d'ouverture à l'égard des populations locales, elles sont limitées par les mandats de l'ONU, les environnements instables, les différences socio-économiques et les cultures hypermasculines des forces armées. De surcroît, très peu de femmes sont déployées dans le cadre de fonctions qui nécessitent de mettre en pratique ces compétences, par exemple à titre d'officier de liaison



La soldat Rebecca McDowell du Queen's York Rangers traverse un obstacle de corde au-dessus d'un bassin d'eau à la Base des Forces canadiennes Borden, dans le cadre du défi Rogers 2016, la compétition annuelle d'habiletés en matière de patrouilles à pied organisée par le Régiment, le 15 octobre 2016, à la Base des Forces canadiennes Borden.

Sdt Jesse Kalabic, Affaires publiques, 32 GBC

militaire ou d'observateur militaire de l'ONU dont les fonctions exigent généralement des échanges périodiques avec les communautés locales. Ainsi, la plupart des participantes estiment que les justifications essentialistes et instrumentalistes de leur présence sont ridicules et infondées. Certaines les trouvent même insultantes. Les participantes remettent en question le concept essentialisé de féminité et le principe de maintien de la paix intelligent. Une participante explique que sa propre mère n'arrivait pas à la reconnaître lorsqu'elle portait tout son équipement. Il aurait donc été hautement improbable que la population locale soit en mesure de déterminer son genre. Une autre participante a mentionné que la plupart des femmes qu'elle connaît ne souhaitent pas être le visage des prétendus progrès du Canada en matière d'intégration des femmes. Elle fait valoir que « peu de femmes veulent devenir la tête d'affiche des femmes dans l'armée. Elles ne se sont pas enrôlées pour cela, elles se sont enrôlées pour faire leur travail » [TCO]. Cela suggère que le fardeau de contribuer à l'intégration des femmes repose souvent sur les épaules des femmes, ce qui n'est ni équitable ni souhaitable.

La capacité des femmes à participer aux OMP peut être entravée si elles ne se sentent pas en sécurité pendant leur déploiement. Deux participantes qui ont comparé leurs expériences de déploiement avant le début des années 2000 et celles de la dernière décennie ont constaté une nette amélioration de la sécurité générale au fil du temps. Les premiers déploiements ont été remplis d'embûches. Plusieurs participantes ont trouvé difficile d'atteindre un équilibre dans une situation que l'une d'entre elles compare à « entrer dans un club réservé aux hommes sans se faire tripoter et tout de même demeurer une valeur ajoutée pour l'équipe » [TCO]. Une autre participante, déployée en Bosnie à la fin des années 1990,

a expliqué qu'on donnait aux femmes de l'information sur le viol et les trousse de prélèvement en cas de viol. Cela la dérangeait que « les hommes puissent faire des choses que les femmes ne pouvaient pas faire » [TCO], car les hommes n'avaient pas à participer aux présentations sur la prévention des agressions sexuelles puisque, selon elle, les risques de viol dans la base n'existaient pas pour eux. Il est impossible de mettre un terme à la culture du viol si l'on informe seulement les femmes sur le sujet et si les hommes ne participent pas activement aux conversations en même temps. Une autre participante a expliqué que les risques d'agression sexuelle étaient élevés dans le camp en Bosnie et qu'elle trouvait épuisant de toujours penser à sa propre sécurité. Les femmes qui ont participé à des déploiements plus récents, tels que la mission au Mali, ont généralement eu moins de préoccupations en matière de sécurité relatives à leur genre. Cependant, en raison des risques encourus par le camp de l'ONU situé dans une zone de conflit active, la base devait être plongée dans le noir afin de ne pas être prise pour cible. Par conséquent, une participante a constaté qu'il s'agissait d'un endroit où le risque de viol était élevé. Bien que la sécurité des femmes s'est améliorée au fil du temps, les risques liés au genre sont présents de manière très similaire à ce qu'ils étaient il y a deux ou trois décennies.

En outre, pour faire face aux environnements dangereux, réels ou perçus, auxquels certaines participantes ont été confrontées pendant leur déploiement, elles ont mis en place diverses stratégies de sécurité qui nécessitaient une vigilance constante. Parmi les stratégies qu'elles ont employées, citons le partenariat. Un de leurs collègues jouait le rôle de « grand frère » lorsqu'elles avaient besoin de se sortir d'une situation ou d'être raccompagnées à leur chambre. Une autre stratégie constituait même à éviter complètement les activités de loisir, en particulier lorsqu'il y avait de l'alcool (l'alcool augmente l'insécurité des femmes, car certains hommes deviennent agressifs ou désobligeants lorsqu'ils ont bu). Une participante décrit les efforts qu'elle a déployés pour se protéger et explique que ses collègues masculins n'ont pas besoin de réfléchir à leur sécurité et qu'ils n'y ont probablement même jamais songé. Ses stratégies d'atténuation des risques consistaient à faire très attention aux détails à l'extérieur de sa chambre, à vérifier que les numéros de porte et de clé étaient bien indiqués ou qu'ils correspondaient, à s'assurer que le numéro de sa chambre n'était pas mentionné à haute voix devant d'autres personnes et à avertir ses collègues que si elle criait, ils devaient venir l'aider immédiatement munis d'un couteau. Elle se souvient également qu'elle a déjà dû dormir la lumière allumée et entièrement vêtue « au cas où ». Les stratégies d'atténuation des risques décrites par les participantes sont couramment utilisées. En effet, des recherches montrent que des stratégies similaires ont été adoptées par des femmes de l'armée des États-Unis²¹. Les femmes perçoivent que la menace provient du

personnel d'autres pays et de collègues canadiens. Cela n'a rien de surprenant étant donné que l'inconduite sexuelle persiste dans les FAC. Il est impossible de favoriser un changement de culture sans éliminer l'inconduite sexuelle dans les rangs des FAC²².

Conclusion

Les expériences de déploiement façonnent la culture générale des FAC et sont aussi façonnées par les FAC. Selon mes recherches, cela comprend notamment les justifications essentialistes et instrumentalistes à l'augmentation de la participation des femmes qui sont jugées pour la plupart infondées. D'ailleurs, même si les femmes voulaient contribuer à l'efficacité des missions d'une manière qui leur est propre, elles en sont empêchées et craignent pour leur sécurité lorsqu'elles sont déployées. L'inconduite sexuelle et d'autres préjugés persistent au sein des FAC, tant au Canada qu'à l'étranger, et les coupables sont aussi bien des collègues du Canada que d'autres pays. Pour favoriser le changement de culture, mes recherches démontrent l'importance de comprendre les

expériences quotidiennes des femmes dans les forces armées, particulièrement lors des déploiements. Les prochaines recherches devraient prendre en compte les marqueurs d'identité autres que le sexe et le genre, notamment la race, l'origine ethnique, l'âge et les capacités mentales ou physiques. On ne peut éliminer les obstacles au déploiement des femmes et changer la culture nocive des FAC sans reconnaître que tous les marqueurs identitaires façonnent les expériences des femmes et que ces expériences sont le résultat de discriminations systémiques. Il est essentiel de prendre en considération les multiples façons dont la discrimination et l'oppression agissent et contribuent à marginaliser certaines personnes plus que d'autres de manière variable, nuancée et complexe. De même, le changement de culture au sein des FAC ne doit pas se limiter à une approche instrumentale de l'efficacité opérationnelle. Il faut commencer par nommer les problèmes et s'attaquer aux obstacles systémiques et institutionnels de manière significative, par l'adoption d'une perspective intersectionnelle et l'inclusion des personnes qui ont été lésées ou qui ont subi des torts.



Notes

- 1 Michael K. Carroll, « Peacekeeping: Canada's Past, But Not Its Present and Future? » *International Journal*, vol. 71, No. 1 (2016), p. 167-176.
- 2 Walter Dorn, « Tracking the Promises », 2002, <https://peacekeepingcanada.com/tracking-the-promises-canadas-contributions-to-un-peacekeeping/>.
- 3 Gouvernement du Canada, « Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes publient les résultats d'une évaluation menée dans le cadre de l'Initiative Elsie pour cerner les obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU », 31 août 2022, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/nouvelles/2022/08/le-ministere-de-la-defense-nationale-et-les-forces-armees-canadiennes-publent-les-resultats-dune-evaluation-menee-dans-le-cadre-de-linitiative-elsie.html>, Gouvernement du Canada, « Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix », 2002, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fra.
- 4 Gouvernement du Canada, « L'égalité des genres : un pilier pour la paix : plan d'action national du Canada 2017-2022 », 2017, p. ii, https://publications.gc.ca/collections/collection_2018/amc-qac/FR5-129-2017-fra.pdf.
- 5 Kathleen M. Jennings, « Women's Participation in UN Peacekeeping Operations: Agents of Change or Stranded Symbols? », *NOREF: Norwegian Peacebuilding Resource Centre*, 2011.
- 6 Kathleen M. Jennings, « Agents of Change » et Bipasha Baruah, « Short-Sighted Commitments on Women in Peacekeeping », *Options politiques*, 2017.
- 7 Sandra Biskupski-Mujanovic, « Smart Peacekeeping: Deploying Canadian Women for a Better Peace? », *International Journal*, vol. 74, No. 3 (2019), p. 405-421.
- 8 Sherene H. Razack, « Dark Threats and White Knights: The Somalia Affair, Peacekeeping and the New Imperialism », Toronto: University of Toronto Press, 2004.
- 9 Voir Alison Howell, « Peaceful, Tolerant and Orderly? A Feminist Analysis of Discourses of Canadian Values in Canadian Foreign Policy », *La politique étrangère du Canada*, vol. 12, No. 1 (2005), Heike Harding et Smaro Kambourelli, « Introduction: Discourses of Security, Peacekeeping Narratives, and the Cultural Imagination in Canada », *University of Toronto Quarterly*, vol. 78, No. 2 (2009), David Jefferess, « Responsibility, nostalgia and the mythology of Canada as a peacekeeper », *University of Toronto Quarterly*, vol. 78, No. 2 (2009), Claire Turenne Sjolander, « A Funny Thing Happened on the Road to Kandahar: The Competing Faces of Canadian Internationalism », *La politique étrangère du Canada*, vol. 15, No. 2 (2009), Nicole Wegner, « Helpful Heroes and the Political Utility of Militarized Masculinities », *International Feminist Journal of Politics*, vol. 23, No. 1 (2021).
- 10 Sandra Whitworth, « Men, Militarism and UN Peacekeeping: A Gendered Analysis », Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers, 2004.
- 11 Carol Harrington, « The Politics of Rescue: Peacekeeping and Anti-Trafficking Campaigns in Bosnia-Herzegovina and Kosovo », *International Feminist Journal of Politics*, vol. 7, No. 2 (2005), p. 175-206, Athena R. Kolbe, « 'It's Not a Gift When it Comes with a Price': A Qualitative Study of Transactional Sex Between UN Peacekeepers and Haitian Citizens », *International Journal of Security and Development*, vol. 4, No. 1 (2015), p. 1-26, Cassandra Mudgway, « Sexual Exploitation by UN Peacekeepers: The 'Survival Sex' Gap in International Human Rights Law », *The International Journal of Human Rights*, vol. 21, No. 9 (2017), p. 1453-1476.
- 12 Organisation des Nations Unies, Maintien de la paix, <https://peacekeeping.un.org/fr/women-peacekeeping>, 2022.
- 13 Whitworth, « Men, Militarism, and UN Peacekeeping », p. 13.
- 14 Voir Liora Sion, « Peacekeeping and the Gender Regime Dutch Female Peacekeepers in Bosnia and Kosovo », *Journal of Contemporary Ethnography*, vol. 37, No. 5 (2008), p. 561-585, pour la description de l'exclusion fonctionnelle, physique et sexuelle des femmes des OMP.
- 15 Gretchen Baldwin et Sarah Taylor, « Uniformed Women in Peace Operations: Challenging Assumptions and Transforming Approaches », *International Peace Institute*, 2020.
- 16 Louise Arbour, « Rapport de l'examen externe indépendant et complet », 20 mai 2022.
- 17 L'approbation éthique a été accordée par le comité d'éthique de la recherche non médicale de l'Université Western et par le Conseil d'examen de la recherche en sciences sociales du ministère de la Défense nationale (MDN).
- 18 J. Ann Tickner, « Feminism Meets International Relations : Some Methodological Issues », *True Feminist Methodologies for International Relations*, édition de Brooke A. Ackery, Maria Stern et Jacqui True, Cambridge University Press, 2006, p. 19-42.
- 19 Virginia Braun et Victoria Clarke, « Using Thematic Analysis in Psychology », *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, No. 2 (2006), p. 77-101.
- 20 Sandra Biskupski-Mujanovic, « The 'Lucky Ones' and Those That Weren't: Sexual Misconduct in the Canadian Armed Forces », *La politique étrangère du Canada*, vol. 28, No. 2 (2022), p. 144-169.
- 21 Anne Cheney, Heather Reisinger, Brenda Booth, Michelle Mengeling, James C. Torner et Anne Sadler, « Servicewomen's Strategies to Staying Safe During Military Service », *Gender Issues*, vol. 32 (2015), p. 1-18.
- 22 Arbour, « Rapport de l'examen externe indépendant et complet ».