

Military Operations and the Mind: War Ethics and Soldiers' Well-Being

par Stéphanie A.H. Bélanger et Daniel Lagacé-Roy (éd.)

Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2016

Couverture souple, 244 pages, 29,95 \$

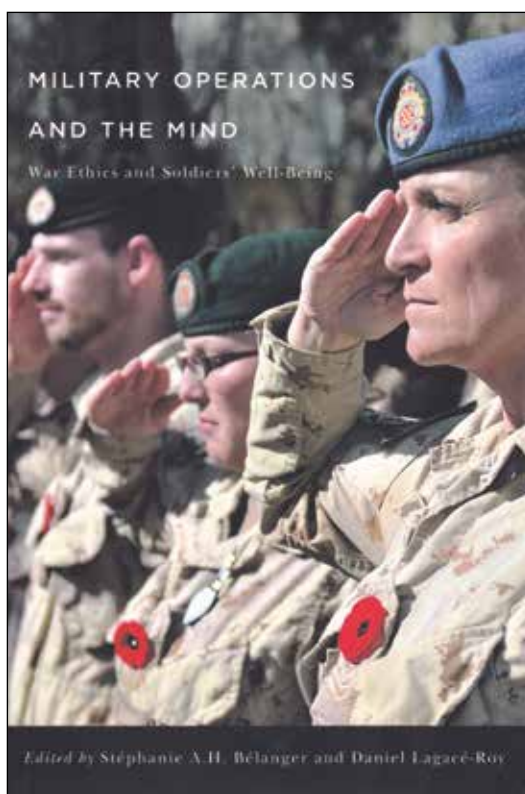
ISBN : 0773547185

Critique de Christopher Huffam

Cet ouvrage est divisé en quatre sections principales. Il est constitué de neuf essais portant sur l'épineuse question du besoin de faire une distinction entre les normes éthiques comprises et appliquées par la société canadienne contemporaine et les normes éthiques distinctes des Forces armées canadiennes. Présenté judicieusement, cet ouvrage permet au lecteur de comprendre la nécessité d'une norme de pratique éthique clairement définie et communiquée qui soit ancrée dans les valeurs courantes du Canada, la primauté du droit et la compassion. Il décrit également les grandes orientations, différentes de celles du Canadien moyen, qui doivent guider le comportement des membres des Forces armées canadiennes. Le langage et les exemples utilisés dans les essais donnent au lecteur un aperçu du passé et de la manière dont la perception du public et les directives du gouvernement ont contribué, à différents moments, à façonner la situation actuelle.

Les trois premiers textes, rédigés par Ethan Whitehead, Joe Sharpe et par l'équipe constituée de Peter Gizewski, Heather Hrychuk et Richard Dickson, nous rappellent que les environnements opérationnels et géographiques tiennent un rôle dans les attentes en matière de comportement éthique. Ces analyses se fondent sur l'examen de l'évolution de la politique nationale actuelle – le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC – et comprennent une réflexion approfondie sur le conflit entre les obligations légales et les valeurs morales personnelles et institutionnelles, de même que sur les incidences de ce conflit sur l'exécution des responsabilités de commandement.

Le deuxième groupe d'essais est l'œuvre des équipes constituées d'une part par Peter Bradley et Shaun Tymchuk, et d'autre part par Damien O'Keefe, Victor M. Catano, E. Kevin Kelloway, Danielle Charbonneau et Alister MacIntyre. Les deux textes de cette section présentent les réflexions de la première section du point de vue de la direction et définissent le concept du risque éthique, analysent les méthodes servant à former les dirigeants pour qu'ils sachent gérer ce risque dans le cadre du processus décisionnel et décrivent



un modèle en trois étapes associé à ce processus. Cette section porte également sur l'éthique de l'influence et sur la manière dont la perception d'une personne peut colorer la notion de leadership des subordonnés.

La troisième partie compte deux essais rédigés par l'équipe formée d'Alister MacIntyre, Joseph Doty et Daphnie Xu, et par Howard G. Coombs. Cette section est axée sur le niveau opérationnel : les auteurs proposent de possibles méthodes pour mesurer le sens de l'éthique. Ils proposent également d'intégrer les questions éthiques au processus de planification opérationnelle, ce qui se fait déjà parfois, mais uniquement de manière informelle.

La dernière section du livre porte sur les conflits culturels et le processus décisionnel. Dans son texte, Allen English parle des 100 années de conflit qui ont opposé les impératifs opérationnels et les valeurs canadiennes courantes au sein des forces militaires canadiennes; il tire des exemples des

services de santé à chacune des périodes décrites. L'auteur ramène ses exemples de conflit éthique dans le contexte de l'époque et décrit les approches empruntées dans chaque cas. Il pourrait bien s'agir de l'essai le mieux réussi de tout le livre.

Dans le dernier essai, Donna Messervey et Karen D. Davis traitent de l'atténuation du risque éthique d'inconduite sexuelle dans les organisations. Ce problème, qui est malheureusement commun à bon nombre de grandes organisations, telles que les forces armées d'un pays, ne peut être corrigé que par un processus de changement culturel à tous les niveaux. On ne doit pas s'attendre à l'éliminer en ne mettant l'accent que sur les personnes : la culture organisationnelle est également une cause du problème.

Je recommande fortement cet ouvrage.

Le major Christopher Huffam, C.D., Ph. D., s'est enrôlé dans les FAC à titre de soldat de la milice, auprès de la Compagnie A du Canadian Scottish Regiment, en 1977. Il a effectué un transfert à la Force régulière en 1987 à titre d'officier de l'arme blindée. Officier du perfectionnement professionnel depuis 1990, il est actuellement chef d'équipe – Mobilisation des connaissances au Quartier général de la Génération du personnel militaire. De juillet 2013 à mars 2014, il a été mentor pour la formation des policiers et a participé à l'évaluation sur place de la formation donnée dans les centres régionaux de formation policière. De plus, il a été conseiller de l'état-major supérieur au Commandement général d'instruction de la police nationale afghane à Kaboul, lors de la dernière rotation de l'opération Attention.