



Le Navire canadien de Sa Majesté WINNIPEG vogue à l'aube dans l'est de l'Atlantique le matin du 8 novembre 2015, lors de l'opération REASSURANCE.

Cpl Stuart MacNeil, NCSM WINNIPEG ET2015-5136-001

## Mot du rédacteur

**À l'approche du 25<sup>e</sup> anniversaire de la *Revue militaire canadienne*, un débat récent met en lumière l'évolution de la publication au cours du dernier quart de siècle. Les premiers articles ont eu tendance à couvrir des sujets plus conventionnels dans les études militaires, tels que l'équipement, la doctrine, la stratégie et l'histoire. Les opérations de COCIM et les rôles des parlementaires dans l'OTAN et la doctrine nucléaire tactique, sont des exemples de sujets qui ont dominé les numéros précédents. En d'autres termes, les articles de la RMC ont toujours reflété les préoccupations et les priorités du moment.**

La RMC est née du constat que les Forces armées canadiennes de l'après-guerre froide étaient confrontées à l'incertitude quant aux menaces futures en matière de sécurité. Après la Somalie, les critiques ont souligné auprès du ministre Young de l'époque la responsabilité d'un climat anti-intellectuel au sein des FAC. Il existe des similitudes intéressantes et importantes entre les préoccupations exprimées à l'époque auprès du ministre Young et celles de Mme Arbour rapporté, un quart de siècle plus tard, au ministre de la Défense nationale de l'époque, Mme Anand. Ces échos renforcent la raison d'être de la RMC et les efforts renouvelés de l'éditeur pour renforcer les débats intellectuels et les échanges d'idées entre les professionnels militaires, les universitaires et les scientifiques de la défense. Le rôle de la RMC, hier comme aujourd'hui, est de susciter un esprit de recherche au sein de la profession des armes.

La RMC vise à trouver un équilibre. Les articles peuvent examiner les facteurs externes qui amèneront l'armée à s'adapter, tels que l'évolution des menaces pour la sécurité, les nouveaux rôles ou missions et les nouvelles technologies, ou ils peuvent se pencher sur les aspects internes des fonctions organisationnelles ou professionnelles qui pourraient devoir être modifiées. Pour les facteurs de changement externe, la RMC peut stimuler le débat sur le jugement professionnel concernant la manière de s'adapter et de mettre en œuvre les changements. Comme dans toutes les démocraties, il y a également un débat récurrent dans les relations civilo-militaires sur

la mesure dans laquelle l'armée doit s'adapter aux changements de la société. La culture institutionnelle des FAC, son système de gestion du personnel, son approche du leadership et ses valeurs professionnelles ayant fait l'objet d'un examen approfondi, la voie à suivre est nécessairement sujette à un débat intense, en particulier au sein d'une organisation dont les membres s'engagent à assumer une responsabilité illimitée.

Les disciples traditionalistes de Samuel Huntington insistent sur la protection de la culture martiale de l'armée contre la menace perçue de changements sociétaux plus larges, afin de distinguer l'armée de la société en tant que force capable de lutter contre des conflits de haute intensité. En revanche, les critiques progressistes inspirés par Morris Janowicz estiment qu'une armée qui s'appuie sur le service volontaire ne doit pas être isolée d'un changement sociétal plus large. Elles soutiennent que l'impératif fonctionnel d'une armée de volontaires est mieux servi lorsqu'elle reflète, représente et pratique les mêmes valeurs sociétales qu'elle prétend défendre.

Le mandat du rédacteur en chef de la RMC est inscrit dans la série ministérielle n° 63 : « Créer un débat intellectuel entre les professionnels militaires, les fonctionnaires, les chercheurs, les universitaires, les étudiants et les Canadiens en général. » La pertinence et l'actualité de la RMC dépendent de sa capacité à rester fidèle à son mandat. Cela signifie que tous les lecteurs ne seront pas nécessairement d'accord avec ce qu'ils lisent. La clause de non-responsabilité figurant au bas de la table des matières stipule ce qui suit : « Les opinions exprimées ou sous-entendues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du ministère de la Défense nationale, des Forces armées canadiennes, de la Revue militaire canadienne ou de toute autre agence du gouvernement du Canada. » Comme le souligne l'ancien CEMD dans son avant-propos à ce numéro : « L'objectif des revues professionnelles, telles que la RMC, est de fournir un forum de discussion informée [...] de renforcer le professionnalisme et [...] de reconnaître que nous ne pouvons pas supposer que nous avons toutes les réponses. »

Par le biais d'un examen rigoureux par les pairs, comme le permet le comité de rédaction, le rédacteur en chef veille à ce que la RMC contribue de manière constructive au débat professionnel. À cette fin, les contributions doivent répondre à des critères de qualité scientifique, y compris la prise en compte des différents attributs de l'identité. Le processus d'évaluation de la qualité de la RMC est une référence en matière de professionnalisme et s'efforce d'équilibrer la rigueur académique et les connaissances professionnelles. Les professions exercent un certain degré d'autorégulation, y compris en ce qui concerne les idées jugées pertinentes. Cela peut conduire à la « fermeture de l'esprit de la profession » ou, pire, à l'isolement social de l'institution. La mission de la RMC est de créer un espace de débat qu'il serait difficile ou impossible d'avoir autrement. Dans une institution dont le rôle, selon certains, est de défendre la démocratie et non de la pratiquer, la RMC atténue l'isolement professionnel en

contrant le risque que posent les chambres d'écho restrictives en créant et en défendant un marché d'idées libres concernant la profession des armes au Canada.

La RMC 23.3 a marqué une étape importante : le premier numéro spécial, rédigé par une équipe éditoriale composée exclusivement de femmes et encourageant le débat sur la culture militaire. Ce numéro spécial a rassemblé des auteurs qui sont des militaires en activité ou d'anciens militaires, des scientifiques de la défense et des universitaires civils. Il reflète les préoccupations des militaires et des civils qui travaillent ensemble en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de justice. Ces débats, qui ne sont pas sans rappeler ceux que la société canadienne mène depuis des décennies, ont simplement pris plus de temps à se dérouler dans l'armée et se manifestent quelque peu différemment compte tenu du mandat unique de l'organisation dans la société canadienne. La fonction publique fédérale est le plus grand employeur du pays. En tant que premiers employeurs de la fonction publique fédérale, les Canadiens attendent de leurs forces armées qu'elles donnent l'exemple. Malgré un débat vigoureux au sein et en dehors des FAC sur la manière d'aller de l'avant, il semble y avoir un large consensus sur le fait que les FAC n'ont pas respecté la règle d'or : le principe qui consiste à traiter les autres comme on voudrait être traité.

La réponse est-elle la révolution ou l'évolution? Loin de mettre en cause et de démolir tout l'édifice pour repartir à zéro, les articles du 23.3 plaident en faveur de la réhabilitation des FAC, à l'instar de la rénovation d'une vénérable institution dont la culture institutionnelle présente les mêmes déficiences structurelles que certaines de ses infrastructures physiques et de ses plateformes de combat. Cette réhabilitation est à débattre, et les critiques ont raison dans la mesure où les enjeux sont bien trop importants pour se tromper (une fois de plus).

Il en va de même, bien entendu, pour de nombreuses autres dimensions des FAC. Le bon côté d'une organisation qui a besoin d'être reconstituée et modernisée, c'est la possibilité de débattre de son avenir. À cette fin, les contributeurs peuvent soumettre des articles, des articles d'opinion, des commentaires, des lettres à la rédaction et des critiques de livres sur le nouveau portail de soumission en ligne de la RMC. La RMC est, après tout, la revue officielle de la profession des armes au Canada. Dans cet esprit, l'équipe éditoriale apprécie l'engagement et le retour d'information des lecteurs. En tant qu'auteurs, les lecteurs ont la possibilité de façonner l'odyssée de l'organisation.

Dans un esprit de débat, ce numéro commence par un avant-propos du chef d'état-major de la défense du Canada. Parmi les lettres reçues, l'équipe éditoriale, guidée par les principes susmentionnés, a choisi de publier deux lettres qui représentent l'éventail des points de vue exprimés. Ces lettres ont une valeur scientifique dans la mesure où elles apportent une contribution professionnelle et constructive au débat sur la profession des armes. Voici la réponse d'un contributeur à l'article 23.3.

La section suivante contient trois articles sur le personnel militaire. Le premier mot de ce numéro revient à l'ancien CEMD sortant, en collaboration avec le lieutenant-colonel (retraité) Bill Cummings : *Reflections on character-based leadership* (Réflexions sur le leadership fondé sur le caractère), un sujet que nous aborderons dans les prochains numéros de la RMC.

Dans *GOFO Selection* (La sélection des officiers généraux), le Major T. Kelley examine le manque de diversité des antécédents parmi les officiers généraux au sein des Forces armées canadiennes. Le major Kelley a analysé une décennie d'officiers généraux et identifié leurs métiers d'origine. Les données ont révélé que des métiers spécifiques, tels que le corps blindé, sont surreprésentés de manière disproportionnée parmi les officiers généraux. En comparaison, les métiers de soutien (tels que la sélection du personnel) sont sous-représentés. Les Forces armées canadiennes peuvent combler cette lacune en identifiant le personnel des métiers de soutien pour les postes de commandement opérationnel, ce qui permet d'élargir le bassin de dirigeants et de favoriser la diversité des origines professionnelles parmi les cadres supérieurs.

Dans leur article intitulé *RISE to Resilience : A Strategy for Leveraging Positive Emotions* (R.I.S.E. vers la résilience : Une stratégie pour tirer parti des émotions positives), Cherif, Wood et le lieutenant Parnell discutent de la prévalence du stress à la suite de la pandémie et de la nécessité pour les Forces armées canadiennes d'élaborer des stratégies pour faire face à ces facteurs de stress. Ils proposent le cadre R.I.S.E. (*Recognize, Investigate, Savour, Enhance* ou reconnaître, étudier, savourer et améliorer) comme une pratique potentielle basée sur la pleine conscience pour tirer parti des émotions positives. Lorsqu'elle est correctement exploitée, la pleine conscience peut améliorer les fonctions cognitives et la résilience, réduire le stress et la réactivité, et minimiser les effets de l'épuisement professionnel. L'article conclut que la pleine conscience peut être combinée à des émotions positives pour faire face à la période post-pandémique et aux défis sur le lieu de travail.

Dans *The CAF as an Employer of Choice for Indigenous and Visible Minority Canadians* (Les FAC comme employeur de choix pour les Canadiens autochtones et issus de minorités visibles), le Major Odartey-Wellington, Ph. D., aborde la question de la diversité et de l'inclusion au sein des institutions canadiennes et se concentre plus particulièrement sur les Forces armées canadiennes. Dans son article, il note que les FAC peuvent devenir un employeur de choix pour les autochtones et les minorités visibles du Canada si elle crée un environnement inclusif, favorise un sentiment d'appartenance et d'autonomie, et adopte un leadership transformationnel.

Le major-général (à la retraite) J. G. Milne examine les prestations de remplacement du revenu (PRR) accordées aux anciens combattants de la Force de réserve invalides dans les Forces armées canadiennes dans *Assessing VAC's research and its*

*influence on income replacement policy for disabled Reserve Force Veterans* (Évaluation de la recherche d'ACC et de son influence sur la politique de remplacement du revenu pour les anciens combattants de la Force de réserve invalides). Il constate que les anciens combattants de la réserve, qui représentent 47 % des anciens combattants et 17 % des bénéficiaires du PRR, sont confrontés à une injustice potentielle dans le calcul de leurs prestations, en partie parce que le revenu des anciens combattants de la réserve (un élément crucial) est basé uniquement sur leur salaire militaire au moment de la blessure et exclut le revenu civil. L'article plaide en faveur d'une définition du revenu qui représente mieux les revenus civils d'un réserviste, afin que les PRR soient plus équitables.

*The Roles, Duties, and Recollections of Chief Petty Officers in the Royal Canadian Navy* (Les rôles, les devoirs et les souvenirs des premiers maîtres de la Marine royale canadienne), par Samantha Olson, se penche sur le rôle des premiers maîtres dans la Marine royale canadienne (MRC). Les entretiens qu'elle a menés avec des PM à la retraite permettent de mieux comprendre la valeur de leur rôle, qui est souvent négligé et considéré comme organisationnel. Cet article donne un excellent aperçu des responsabilités quotidiennes des PM, y compris les distinctions entre les tâches en mer et à terre, le rôle d'intermédiaire du PM et ses efforts pour remplir un rôle de conseiller.

Finalement, le Capitaine Nicolas Provencher souligne l'importance du renseignement militaire. Son article, intitulé *Trench Raids and Patrols in Intelligence Gathering* (Raids de tranchées et patrouilles dans le cadre de la collecte de renseignements), revient sur l'été 1916 pour examiner les conséquences pour les soldats qui n'étaient pas correctement informés du terrain, de l'ennemi et de l'objectif de leurs opérations de secours. Il décrit le « baptême par le feu » des soldats de la 2<sup>e</sup> division dans le secteur de Saint-Éloi pendant la Première Guerre mondiale.



Le 1<sup>er</sup> Groupe maritime permanent de l'OTAN exécute des exercices d'artillerie navale en coordination avec des observateurs avancés et des contrôleurs interarmées de la finale de l'attaque du Canada, de la Lettonie et de l'Espagne, à Liepāja, en Lettonie, le 10 avril 2024.

Caporal Bryan Bodo, technicien en imagerie des Forces armées canadiennes