



La chef de pont d'envol du détachement aérien du Navire canadien de Sa Majesté FREDERICTON envoie des signaux à l'équipage de pont lors du démarrage d'un hélicoptère CH124 Sea King embarqué lors de l'opération Reassurance, le 3 mars 2015.

Force opérationnelle maritime - Op Reassurance, MDN HS41-2015-0043-025

## Lettre au rédacteur

### LE LIEUTENANT-GÉNÉRAL (À LA RETRAITE) MICHEL MAISONNEUVE

*Le Lgén (ret.) Michel Maisonneuve a servi 35 ans dans les FAC et 10 ans de plus en tant que directeur des études du CMR Saint-Jean. Il a été le dernier chef d'état-major du Commandement suprême allié de l'Atlantique de l'OTAN et le premier chef d'état-major du Commandement suprême allié Transformation de l'OTAN à Norfolk, en Virginie. Il a été nommé 30<sup>e</sup> lauréat annuel du prix Vimy en 2020.*

Cher M. Leuprecht :

J'écris cette lettre pour commenter votre numéro de l'été 2023, Vol. 23, No. 3, qui traitait principalement de la transformation de la culture militaire. La revue soulève des questions importantes et fournit de nombreux sujets de discussion.

D'une manière générale, je m'étonne qu'un sujet aussi important soit traité dans le journal professionnel des FAC sans que le rédacteur fasse un seul commentaire d'introduction. L'éditorial des trois codirecteurs civils du réseau MINDS n'a fait que critiquer davantage les FAC et saper le moral des troupes : « L'inconduite sexuelle est **très répandue**, tout comme la discrimination et l'hostilité à l'égard des femmes, des militaires bispirituels,

lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, intersexués et inclusifs (2ELGBTQI+), des autochtones, des Noirs et des personnes de couleur » (emphase ajoutée). Vraiment? « Très répandue »? Sur quelle base ce jugement est-il porté, et quelle est son ampleur par rapport à celle de la société en général? Et y a-t-il vraiment beaucoup d'exemples de « culture de leadership toxique » au sein des FAC?

Les FAC sont sur la voie de l'élimination de la discrimination depuis de nombreuses décennies. Je travaillais au QGDN dans les années 1980 lorsque le CEMD, le Général John De Chastelain, a publié le premier CANFORGEN sur le harcèlement; il soulignait que les FAC devaient respecter toutes les personnes, indépendamment de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Il s'agissait

d'un message fort, en avance sur ce que les autres nations faisaient dans leurs forces armées. J'ai été fière de voir ce qui a suivi, lorsque tous les postes militaires ont été ouverts aux femmes, y compris ceux dans les sous-marins. Qui étions-nous, nous les hommes, pour dire qu'une femme ne peut pas occuper un poste, quel qu'il soit, si elle le souhaite et si elle remplit les conditions requises? En tant qu'adjoint exécutif du Général Maurice Baril, je me souviens qu'il m'a dit que l'élimination des obstacles à la présence des femmes dans l'armée n'était qu'un premier pas, il fallait encore leur faire sentir qu'elles étaient les bienvenues, mais nous n'en étions pas encore là. Je me souviens aussi très bien des programmes obligatoires des années 1990 tels que les SHARP (*Standards for Harassment and Racism Prevention* ou Normes pour la prévention du harcèlement et du racisme). Il est vrai que certains ont suivi les programmes avec une pointe d'humour, mais ces programmes ont montré que les FAC reconnaissent la nécessité d'un changement de culture à la lumière des normes changeantes de la société, et qu'elle faisait un effort en impliquant l'ensemble de ses membres.

À la suite de l'enquête menée par Maclean's *Rape in the Military* (Le viol dans l'armée) en 1998, un maelström de problèmes d'inconduite sexuelle a émergé, conduisant à l'opération HONOUR du CEMD, au rapport Deschamps, à l'inculpation d'officiers supérieurs, au rapport Morris Fish et au rapport Arbour. Il s'agissait d'une avalanche de preuves « recueillies » affirmant que les FAC étaient remplies d'hommes horribles qui étaient des néandertaliens racistes. Très peu ou pas d'entrevues de femmes militaires dont l'expérience n'a été que positive, y compris dans des opérations où les hommes étaient honorables et respectueux. Mon instructeur de qualification militaire de base en 1973, un sergent noir, possède une myriade d'anecdotes sur la

façon dont ses camarades blancs prenaient sa défense chaque fois qu'il était lésé. Et mon impression personnelle de la visite de Mme Deschamps au CMR Saint-Jean est qu'elle n'était pas vraiment intéressée par les expériences positives. Il est évident que la phrase de l'éditorial du deuxième paragraphe ci-dessus ne laisse aucune place à la raison ou à ce que mon ami et collègue le Dr John Cowan appelle le « juste milieu ».

J'ai des problèmes avec un certain nombre d'autres préceptes discutés dans les articles publiés. Faut-il vraiment créer des bureaux d'EDI? Certaines grandes entreprises réduisent aujourd'hui leurs efforts en matière d'EDI parce qu'elles peuvent donner aux gens l'impression d'être réduits à l'état de symboles. Les politiques racistes sont-elles réellement ancrées dans nos réglementations? Selon la théorie critique de la race, le fait qu'un membre des FAC soit blanc le rend-il immédiatement raciste de manière binaire? L'éditorial indique que « la culture, les politiques et le soutien de l'armée sont encore largement influencés par l'hypothèse patriarcale hétéronormative selon laquelle les familles se composent d'un militaire marié à une femme civile qui s'occupe de la famille et du foyer ». Les familles traditionnelles représentent sans aucun doute encore la grande majorité et doivent donc être soutenues, mais j'oserais dire que notre réseau de CRFM répond bien à tous les types de familles, y compris, je l'espère, à nos jeunes célibataires dont leurs familles sont composées de leurs parents et de leurs frères et sœurs. Je sais par expérience que cela n'a pas toujours été le cas, mais la situation s'est améliorée et, une fois de plus, les FAC n'ont pas été félicitées pour les mesures déjà prises.

L'éditorial affirme qu'il n'y a pas eu de reconnaissance, je ne suis pas du tout d'accord. L'examen minutieux et la prolifération des études qui ont vu le jour sont des exemples frappants de cette reconnaissance. Les causes profondes de la situation actuelle sont si nombreuses que j'ai eu du mal à les lire toutes : « Le patriarcat, le colonialisme, la suprématie blanche, l'hétéro-normativité, le capacitisme et le classicisme... le sexe, le genre, la sexualité, le statut relationnel, le statut parental, la race, l'ethnicité, la couleur de peau, l'indigénat, le revenu, la classe socio-économique, l'éducation, la langue, la capacité, l'âge, la région et l'expérience de la vie. » Impressionnant! Il ne fait aucun doute qu'une telle liste dissuadera totalement quiconque de rejoindre une institution aussi corrompue, et je doute encore que le fait de laisser les militaires exprimer leur individualité avec leur uniforme améliore le recrutement.

En dépit de l'opinion exprimée dans certains articles, je pense que la méritocratie devrait toujours être primordiale dans les décisions de progression, l'inclusion étant utilisée comme moyen de décider entre des candidats également qualifiés, nous pourrions l'appeler « méritocratie inclusive ». L'histoire et la tradition sont des questions qui doivent être examinées avec soin. L'histoire ne change pas malgré ceux qui veulent la réécrire. Mais



Le navire à moteur (NM) ASTERIX et le Navire canadien de Sa Majesté (NCSM) OTTAWA ouvrent la voie au NCSM VANCOUVER lors de leur passage devant le littoral de Victoria après leur départ de la Base des Forces canadiennes Esquimalt, en Colombie Britannique, pour se rendre dans l'Indo Pacifique, le 14 août 2023.

Caporale Alisa Strelley, Forces armées canadiennes



Un enfant attend patiemment l'arrivée de son amoureux en agitant son drapeau canadien lors de l'arrivée du Navire canadien de Sa Majesté (NCSM) WINNIPEG, qui est de retour à la Base des Forces canadiennes Esquimalt, le 23 février 2016, après un déploiement de huit mois et demi.

Cpl Brent Kenny, Services d'imagerie des FMAR(P) ET2016-0056-13

elle doit être comprise dans le contexte de l'époque, appréciée (pas nécessairement approuvée) et faire l'objet d'un apprentissage, et non pas être détruite. Je suis d'accord pour dire que certains exemples de ce que l'on appelle la « tradition », comme le Colonel Quiconque, doivent être supprimés. Le tabac peut être conservé dans des récipients beaucoup plus appropriés, avec une histoire tout aussi positive, voire plus. Le commandant de cette unité aurait dû prendre une initiative au lieu d'attendre qu'un subalterne courageux le signale. Toutefois, cet exemple montre également que de jeunes hommes et femmes courageux au sein de nos FAC peuvent être de véritables agents du changement de culture. Mon expérience personnelle des heures de bonne entente, par exemple, m'a montré que, même en 1990, de jeunes officiers et soldats soucieux de leur forme physique commençaient à changer d'attitude à l'égard de l'alcool et de la santé. Si les jeunes ne veulent pas aller au curling, changez la tradition! L'objectif de ces événements et cérémonies est de promouvoir le travail d'équipe et l'inclusion tout en célébrant l'histoire de l'unité. Elles peuvent être modifiées, mais ne doivent pas être interdites.

En ce qui concerne les groupes sous-représentés au sein des FAC, nos efforts de recrutement n'ont pas été aussi fructueux que certains l'auraient souhaité. Nous pourrions demander : « Qui se battra pour le Canada? » Là encore, la méritocratie inclusive devrait être la norme, nous devrions encourager les groupes que nous ciblons, nous concentrer sur l'obtention des meilleurs candidats et ne pas pénaliser ceux qui n'appartiennent pas à des groupes sous-représentés. Peut-être que nos efforts pour éloigner les bases des centres urbains ne nous ont pas non plus aidés à recruter dans les groupes sous-représentés.

Je ne suis pas d'accord avec les points de l'article de M. Taber concernant la culture guerrière, notamment la conformité et l'uniformité qui ne sont pas les bons paradigmes pour une force militaire efficace et prête sur le plan opérationnel. Je pensais que nous avions mis fin au harcèlement et aux abus du passé et je pense que notre cadre d'instructeurs et nos sous-officiers ont une meilleure compréhension de la manière de constituer une force de combat efficace. J'ai une confiance totale en ces individus. Si les opérations de combat les plus exigeantes de notre armée ne requièrent pas de guerriers dotés d'une force émotionnelle et d'une résilience, de quoi ont-elles besoin?

J'ai trouvé les articles du capv (ret.) Al Okros et de Karen Davis, Ph. D., équilibrés et raisonnables. Comme le dit Karen, il y a des femmes (espérons-le une majorité) qui ont été traitées équitablement dans les FAC et qui sont frustrées par les féministes qui poussent au changement sans avoir d'expérience. La discussion d'Al sur l'identité est utile, nous qui servons ou avons servi en uniforme avons adopté une identité qui n'est parfois pas comprise. Tout changement culturel futur devra considérer l'identité comme un facteur important, en dépit de ses racines patriarcales.

À ce stade, nous devons veiller à ce que tous ces efforts de CHANGEMENT DE CULTURE ne soient pas placés au-dessus de l'existence d'efficacité militaire. À mon avis, le pendule est allé trop loin. Un changement de culture est nécessaire, mais tout n'est pas mauvais dans nos forces armées, le terme « généralisé » est inapproprié. Les FAC protègent notre souveraineté et défendent nos valeurs. Diriger nos forces militaires dans le monde d'aujourd'hui, avec les tendances qui imprègnent notre société, est un énorme défi pour les jeunes officiers et les militaires du rang. La série d'articles et d'autres éléments du numéro mettent tout le monde dans le même sac au sein des FAC, ce qui nuira au moral de ceux qui servent. Il est temps de mettre fin à l'autoflagellation.

Sincèrement,

**Lgen J.O. Michel Maisonneuve (retraité), CMM, CSM, CD**  
**Directeur des études, CMR Saint-Jean, 2007-2018**